

cecabank

2024

Estado de Información No Financiera consolidado

correspondiente al ejercicio anual
terminado el 31 de diciembre de 2024



Carta de José María Méndez



Me complace presentarles nuestro Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2024. Este informe refleja el compromiso de Cecabank con la transparencia y la sostenibilidad, y proporciona una visión integral de nuestras actividades y su impacto en el entorno.

En el año 2024 hemos finalizado un ciclo estratégico que ha permitido consolidar nuestro crecimiento. En el marco de nuestro Plan Estratégico 2022-2024, hemos implementado diversas iniciativas que han fortalecido nuestra presencia en el mercado y, por tanto, afianzado nuestra posición como partner de servicios financieros y tecnológicos en España.

El Plan apostó por un modelo basado en nuestros tres negocios, Securities Services, Pagos y Plataformas Tecnológicas y Tesorería, apoyados en una ambiciosa estrategia en materia de talento, el Plan Crece+, que ha permitido la adaptación y renovación del talento inter-

no, un Plan de Tecnología, que continúa transformando nuestros sistemas para mejorar nuestra eficiencia y resiliencia y un Plan de Sostenibilidad, que ha permitido profundizar en la integración de los aspectos ESG¹ en la estrategia de la entidad.

A cierre de Plan, estamos orgullosos de afirmar que hemos cumplido los objetivos, tanto los financieros como los no financieros, que nos marcábamos hace 3 años. El ejercicio de 2024 ha cerrado con un resultado de 87 millones de euros, lo que supone un crecimiento de nuestro resultado de un 25% respecto al inicio del plan. Además, la entidad ha mantenido una elevada ratio de solvencia, con un CET1 de 38,8%², que nos permite acometer las inversiones previstas en el próximo ciclo estratégico.

Estos logros no solo reflejan nuestro compromiso con la excelencia, nuestro robusto modelo de gobernanza y el elevado grado de especialización, sino también nuestra capacidad para adaptarnos, mediante la diversificación de clientes y un modelo con tres áreas de negocio sinérgicas. Esta fórmula permite a Cecabank mantener una estructura de ingresos estable en un entorno en constante cambio, como muestran los constantes desafíos económicos y políticos.

Despedimos 2024 con registros económicos positivos tanto a nivel nacional como internacional, lo que se ha traducido en un buen desempeño económico de las entidades financieras. La moderación de la inflación desde finales de 2023 ha permitido una relajación de los tipos de interés por parte de los bancos centrales. El BCE ha bajado los tipos desde un 4% en diciembre de 2023 a un 3% en diciembre de 2024 con perspectivas de seguir reduciéndolos durante el año hasta cerca del 2%. En el caso de Estados Unidos también se han reducido los tipos de interés partiendo de niveles más elevados desde el 5,5% en 2023 a un 4,5% en 2024 con perspectivas también de seguir reduciéndose.

En este ejercicio, los mercados financieros han estado sujetos a una elevada volatilidad marcada por los cambios en la política monetaria y los acontecimientos

geopolíticos, con balance positivo para las bolsas en términos generales, aunque se amplía la brecha entre los índices europeos y americanos. En este entorno, el negocio de Tesorería de Cecabank ha tenido un resultado muy positivo superando las expectativas previamente presupuestadas. Continúa su labor como creador de mercado de deuda pública, así como su liderazgo en el mercado mayorista de moneda extranjera en España con más de 10.000 sucursales bancarias atendidas.

El negocio de Securities Services ha continuado liderando el mercado nacional. En 2024 cerrábamos con más de 350.000 activos bajo custodia y de 255.000 millones de euros en patrimonio depositado, consolidando el crecimiento que venimos experimentando en los últimos años. En 2024, Cecabank ha sido elegido por séptimo año consecutivo como el mejor banco custodio de España 2024 por la revista especializada Global Banking and Finance Review.

Por su parte, el área de Pagos y Plataformas Tecnológicas ha continuado creciendo. Somos un hub nacional e internacional en el procesamiento de todo tipo de pagos, entre los que se encuentran servicios de pago tradicionales, inmediatos, tarjetas y bizum y una referencia en servicios adyacentes, como la monitorización del fraude online. A lo largo de 2024, hemos procesado más de 1.600 millones de operaciones con tarjeta y 150 millones de operaciones Bizum.

El Plan de Sostenibilidad 2022-2024, también ha cerrado con un elevado cumplimiento. Este periodo estratégico ha permitido a Cecabank trabajar de forma muy transversal, involucrando a todos nuestros profesionales en incorporar los aspectos ESG en el día a día de nuestra entidad. De esta forma, cabe destacar que:

- En el ámbito de “People”, hemos trabajado en la renovación del talento, logrando una plantilla más joven, diversa, especializada y comprometida. Destaca especialmente nuestro Plan de Cultura, que ha sido fundamental para integrar estos valores en toda la entidad. Además, hemos implementado itinerarios formativos en áreas clave como la tecnología y la sostenibilidad.

Cecabank y sus empleados desarrollan a través de distintas iniciativas su compromiso social y su sensibilización a los problemas de los más desfavorecidos. Este año 2024, hemos alcanzado un 90% de participación de la plantilla en programas de acción social y voluntariado destacando, el Programa Tú Eliges que ha cumplido su X aniversario, con más de 119 proyectos e iniciativas premiadas en todo este tiempo. Aprovechando esta fecha tan señalada se ha incrementado la dotación destinada en premios en un 50%.

Mirando hacia el futuro, estamos entusiasmados por iniciar este nuevo ciclo estratégico.

- En el ámbito de “Planet” hemos vuelto a conseguir reducciones significativas en nuestros consumos y emisiones de Gases de Efecto Invernadero, alcanzando una eficiencia del 99% en comparación con los datos de 2017, cuando comenzamos a gestionar nuestra Huella de Carbono. Además, hemos avanzado en los requerimientos regulatorios y supervisores, desarrollando metodologías que nos permiten adaptarnos a las mejores prácticas. Durante este periodo, Cecabank ha aprobado su Política de Inversión Responsable y Sostenible, lo que nos permite gestionar mejor los riesgos ESG y alinearnos con las mejores prácticas del sector.

- En materia de “Governance”, hemos consolidado la gobernanza ESG al más alto nivel, estableciendo funciones específicas en todos los órganos de gobierno y proporcionando formación en finanzas sostenibles a nuestros Consejeros. Además, hemos revisado y actualizado nuestros compromisos en la Política de Sostenibilidad y el Código de Conducta Corporativo. También hemos incorporado un Código de Conducta para proveedores, reforzando los criterios de homologación con aspectos ESG para asegurar que nuestros estándares se extienden a toda la cadena de valor.

- En el bloque de “Prosperity” hemos identificado y presentado diversas iniciativas dentro del vector de crecimiento ESG, donde hemos fortalecido nuestras alianzas para mejorar nuestros servicios a clientes. Además, hemos seguido mejorando en materia de satisfacción de nuestros clientes, hemos alcanzado una puntuación de 8,7 sobre 10 en este indicador, lo que indica que vamos en el buen camino hacia nuestra ambición en ser el socio de referencia de nuestros clientes.

Mirando hacia el futuro, estamos entusiasmados por iniciar este nuevo ciclo estratégico, con las oportunidades que se presentan y confiando en que continuaremos construyendo sobre esta sólida base para alcanzar nuestras nuevas metas. Nuestro Plan Estratégico 2025-2027 nos permitirá impulsar el liderazgo en Securities Services, expandir nuestra oferta de productos y anticipar las tendencias del mercado para consolidar el crecimiento sostenible de Cecabank.

1. Medioambientales, Sociales y de Gobernanza, por sus siglas en inglés.
2. A septiembre de 2024.

Cecabank en cifras

2024 de un vistazo

Prosperity

Activo Total
14.624
millones de euros

Total Patrimonio Neto
1.374
millones de euros

Resultado del ejercicio
87
millones de euros

Ratio CET1*
38,8%
*Septiembre 2024



Securities Services

Patrimonio depositado superior a
255.000
millones de euros

Activos bajo custodia por encima de
351.000
millones de euros



Premio Mejor Banco Custodio 2024



Tesorería

Creador de mercado del
Tesoro Público, Programa NGEU, futuros y opciones de Renta Variable en Meff y xRolling FX

Billetes
Somos líderes del mercado mayorista de moneda extranjera en España

Sucursales bancarias atendidas directamente
Más de 10.000



Pagos y Plataforma Tecnológicas

Operaciones con tarjeta
1.628
millones de operaciones procesadas con tarjeta

Operaciones Bizum
153,6
millones

Operaciones de banca electrónica
3.726
millones

People

467
Empleados en España

50,3%
de mujeres en plantilla

100%
con contrato indefinido

1.038
euros formación por empleado

7.717
euros de inversión por empleado en beneficios sociales

100%
de los empleados cubiertos bajo convenio

Tú Eliges:
150.000
euros en programas sociales

Planet

Neutros en carbono
en operaciones propias

202 tCO2
compensadas de 2023

99%
reducción de emisiones desde 2017*
*Alcance 1+2.

Certificación
ISO 50001:2018
de Sistema de Gestión de la Energía



Governance

97%
de cumplimiento Plan de Sostenibilidad

Certificación
UNE 19601:2017
de Cumplimiento Penal

81,5%
de proveedores locales

100%
empleados formados en ciberseguridad



01.

Conoce Cecabank

1.1. Nuestro modelo de negocio	09
1.2. Nuestra cultura corporativa	11
1.3. Nuestra gestión de la Sostenibilidad	13

03.

Planet

3.1. Huella de carbono y gestión de los aspectos relacionados con el clima	54
3.2. Gestión ambiental en Cecabank	57

05.

Governance

5.1. Buen gobierno corporativo	67
5.2. Ética y Cumplimiento: corrupción y soborno	76
5.3. Gestión de riesgos	78
5.4. Cadena de suministro responsable	82
5.5. Responsabilidad fiscal	86

02.

People

2.1. Nuestro talento	29
2.2. Compromiso social	40

04.

Prosperity

4.1. Nuestros clientes	61
4.2. Finanzas sostenibles	64

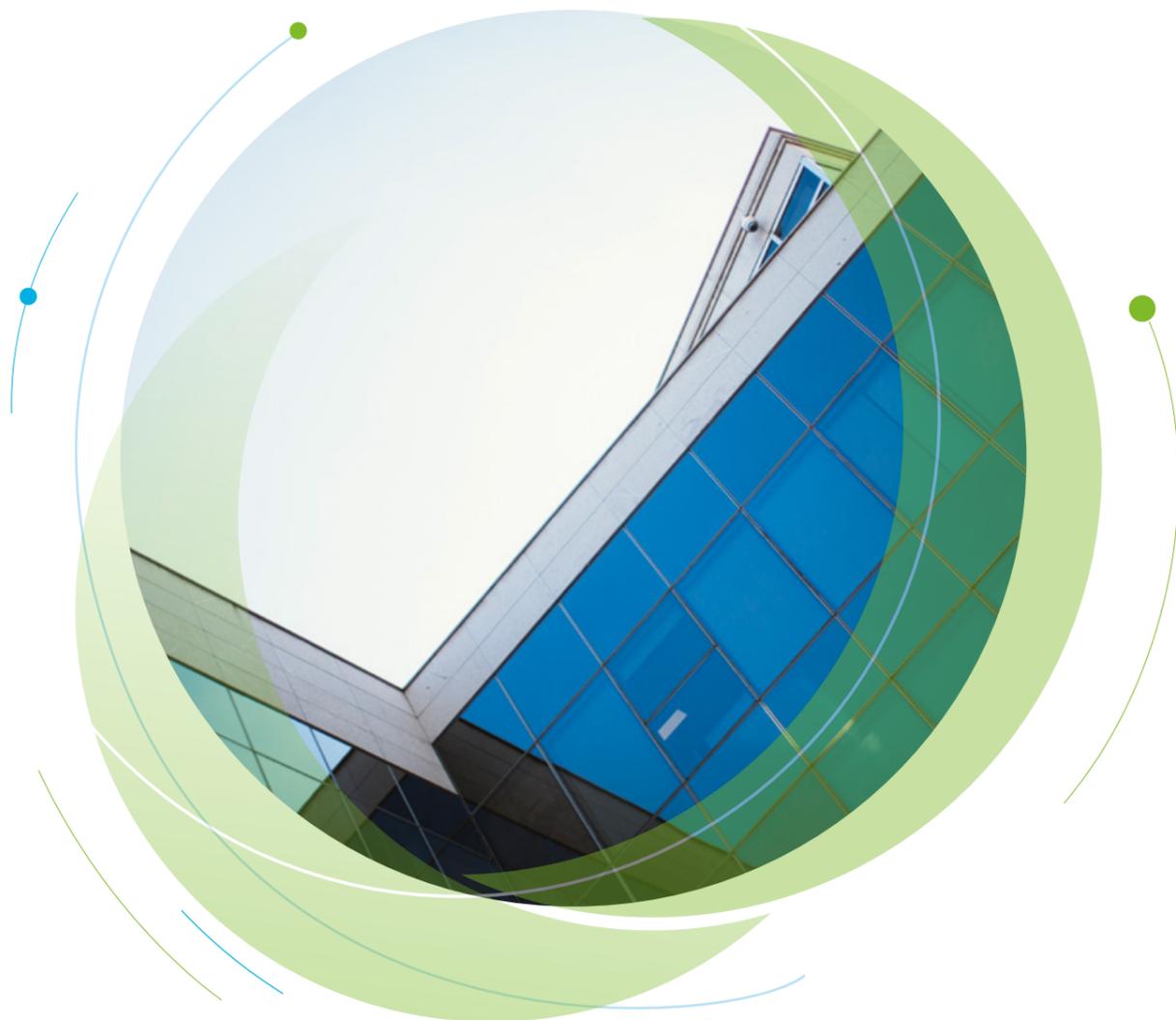
06.

Anexos

Anexo I: Sobre este informe	89
Anexo II: Comparativa de indicadores de gestión de personas de 2024 y 2023	90
Anexo III: Comparativa de horas de formación de 2024 y 2023	92
Anexo IV: Comparativa Programa Tú Eliges 2023	93
Anexo V: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre	94

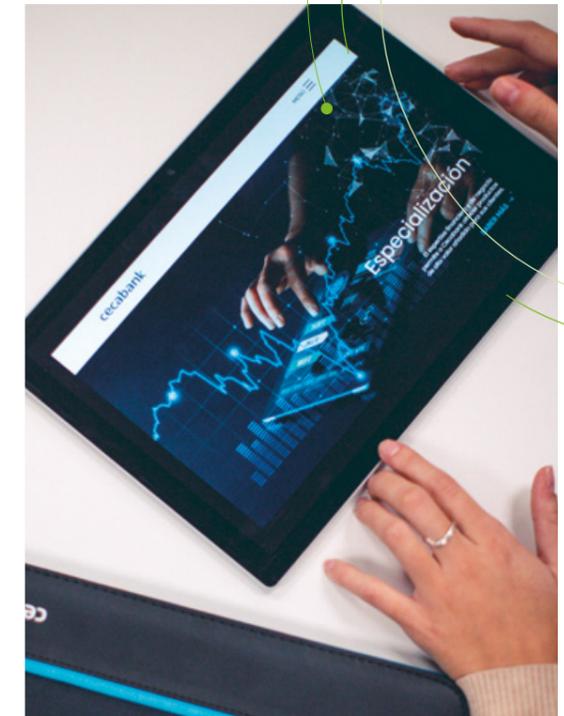
01. Conoce Cecabank

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



1.1. Nuestro modelo de negocio

Cecabank es una 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, adicionalmente la entidad tiene presencia en las principales plazas financieras europeas. La entidad cuenta con una Red Exterior con sucursal operativa en Lisboa y oficinas de representación en Fráncfort y Londres.

En 2024 la entidad ha trabajado para abrir una nueva sucursal en Luxemburgo. El país es actualmente el

domicilio de fondos más grande de Europa y líder mundial en la distribución transfronteriza de esta industria. Con el propósito de acompañar a nuestros clientes en su proceso de expansión internacional, esta nueva sucursal que está operativa desde comienzos de 2025 con la que prestará servicios de Securities Services.

La propuesta de servicios de Cecabank se basa en un modelo de líneas de negocio sinérgicas entre sí y especializadas en valores, tesorería y soluciones de pago:

Securities Services

Ofrece servicios de custodia y liquidación de valores, depositaria y otros servicios de valores (plataforma de distribución de valores, equity sales y liquidación de derivados). La línea de servicio pone a disposición de los clientes, gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones, entidades de capital riesgo, EPSV, SICAVs y otras entidades financieras la experiencia del líder en España y en Portugal en servicios de depositaria.

Actualmente el negocio opera con más de 350.000 millones de euros en activos bajo custodia y más de 255.000 millones de euros depositados distribuidos en cerca de 1.000 vehículos de inversión gestionados por más de 40 gestoras.

Área Financiera

Con **operaciones en los principales mercados** nacionales e internacionales de renta variable y renta fija (pública y privada), divisas y derivados. Con una línea de trabajo en **Debt Capital Markets**, la entidad apoya en procesos de refinanciación de diversas comunidades autónomas con las que se realizan operaciones bilaterales y participa 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. Adicionalmente, Cecabank es líder en el mercado mayorista de **billetes** extranjeros en España, prestando servicio a la totalidad de las entidades financieras del país.

La operativa se lleva a cabo siempre con criterios que garantizan una situación holgada de liquidez y una solvencia elevada.

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.

Pagos

La línea de Pagos ofrece servicios que cubren la cadena completa de los **pagos con tarjeta**, el acceso a **cámaras de compensación**, con **soluciones integrales para la gestión de pagos con cuenta**, intercambios y descuento de efectos, **Pagos internacionales** y **Cross Currency Payments** y **soluciones de pago digitales**, como el aplicativo de gestión de la red de tarjetas, la pasarela de pagos virtual, autenticación del cliente, soluciones de pago móvil entre otras.

Paralelamente, Cecabank presta **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.

En la web corporativa de la entidad, se puede encontrar **más información sobre Cecabank** y los servicios que ofrece.

En 2024 la entidad ha cerrado su Plan estratégico de negocio para 2022-2024, donde Cecabank se basó en la transformación para consolidar el crecimiento. Este Plan Estratégico, se basó en un modelo de negocio basado en los negocios descritos, tres vectores de crecimiento, que incluían el vector ESG y tres facilitadores necesarios en el proceso de transformación (Talento, Tecnología y Governance).

El Plan fijó objetivos financieros y no financieros. Entre los objetivos no financieros se encuentran los relacionados con reforzar el liderazgo, mantener los niveles de calidad, transformar el talento y la tecnología, así como cumplir con las expectativas de los grupos de interés en los tres pilares básicos de la sostenibilidad (Ambiental, Social y Gobierno).

Plataforma Tecnológicas

Por su parte, la línea de servicio de Plataformas tecnológicas, que incluye soluciones de **banca digital**, **servicios de tesorería**, **riesgos y reporting** y **outsourcing tecnológico**, donde Cecabank presta servicios de externalización de infraestructuras tecnológicas para entidades financieras, aseguradoras y fintech, conforme con la normativa bancaria.

El Plan estratégico 2022-2024, ha cerrado cumpliendo todos los objetivos marcados, tanto financieros, como no financieros. La buena gestión de las unidades de negocio y de soporte de Cecabank, así como un entorno económico favorable, han permitido a la entidad superar su objetivo de 100 millones de euros de beneficio en 2024, manteniendo la ratio de solvencia CET1 por encima de las previsiones. Esto permite situar a Cecabank en una sólida posición para acelerar las oportunidades de negocio detectadas para el nuevo periodo estratégico. Cabe destacar que la entidad ha mantenido su liderazgo como principal depositario independiente. En este ámbito, a lo largo de la segunda mitad del plan, se ha superado la cifra récord de patrimonio custodiado y depositado.

A cierre de 2024, la entidad ha trabajado en la elaboración y aprobación de su nuevo Plan Estratégico 2025-2027, que busca impulsar el liderazgo de Securities Services, con una mayor escala y oferta de productos, continuar la trayectoria en tesorería, creciendo en nuevos negocios y anticipando las tendencias del mercado de capitales y crecer en el negocio de Pagos y Plataformas, apalancándose en la transformación tecnológica. Este Plan trabajará por impulsar las líneas de negocio actuales e incorporar nuevas líneas aceleradoras.

1.2. Nuestra cultura corporativa

Los valores corporativos y la cultura de nuestra entidad constituyen un aspecto prioritario que determina nuestra conducta hacia los clientes, empleados y otros grupos de interés, y se refleja en las políticas internas adoptadas por la organización.



El nuevo talento incorporado en la compañía y la ambición de Cecabank por definir un propósito común y compartido con sus grupos de interés, ha llevado a la entidad a trabajar sobre el Modelo de Cultura. Este proyecto se inició en el año 2022 y forma parte del Plan Crece +. El objetivo es la sensibilización, divulgación y cumplimiento de los nuevos valores definidos para Cecabank, identificar los cambios culturales necesarios y poner en marcha acciones concretas para abordar con éxito la transformación propuesta en el nuevo periodo estratégico.

En 2024, hemos continuado avanzando en este modelo de cultura, creando nuevos grupos de trabajo y generando nuevas reflexiones. Entre los avances más destacables se encuentra el grupo de “Mención de Empleado”, que ha desarrollado un proyecto inclusivo para toda la plantilla, permitiendo reconocer y galardonar la nueva forma de colaboración entre nuestras áreas, promoviendo una mayor cohesión interna y fomentando la innovación compartida y un entorno de trabajo más dinámico y eficiente. En el mes de noviembre la entidad celebró su primera edición de los CRACKS Cecabank 2024, donde se reunieron todos los profesionales para reconocer y premiar el mérito, esfuerzo y compromiso tanto individual como de grupo a los empleados y empleadas que han destacado este 2024 por su labor en

innovación, colaboración entre áreas, excelencia con el cliente y compañerismo.

Adicionalmente, el grupo de trabajo de “Orientación al Cliente” ha establecido un canal para asegurar que todos nuestros empleados estén alineados con el negocio de Cecabank y la estrategia a seguir con nuestros clientes, tanto internos como externos, adaptándose al nuevo contexto de la entidad.

Cabe destacar los avances realizados en el grupo de “Integridad y Respeto”, que ha reflexionado sobre cuestiones éticas, trabajando en el nuevo Código de Conducta Corporativo, que fue presentado y aprobado por el Consejo de Administración en el mes de abril.

Otras iniciativas que se han puesto en marcha en 2024 han sido: “Mentoring”, que trabaja en la elaboración de una política de mentoring para fomentar el desarrollo de nuestros profesionales; “Acciones de Sostenibilidad”, centrada en concienciar a la plantilla sobre la importancia de la sostenibilidad dentro de la entidad; y “Conocimiento Experto”, que promueve internamente la visibilidad de los foros en los que participan nuestros profesionales para compartir buenas prácticas e ideas innovadoras con el resto de empleados y empleadas del Banco.



1.3. Nuestra gestión de la Sostenibilidad

Como parte del sector financiero, la entidad reconoce su papel en la transformación hacia una economía sostenible y baja en carbono. Apoya actividades que favorecen la transición y contribuye a construir una economía inclusiva, con bajo impacto ambiental y positivo impacto social.

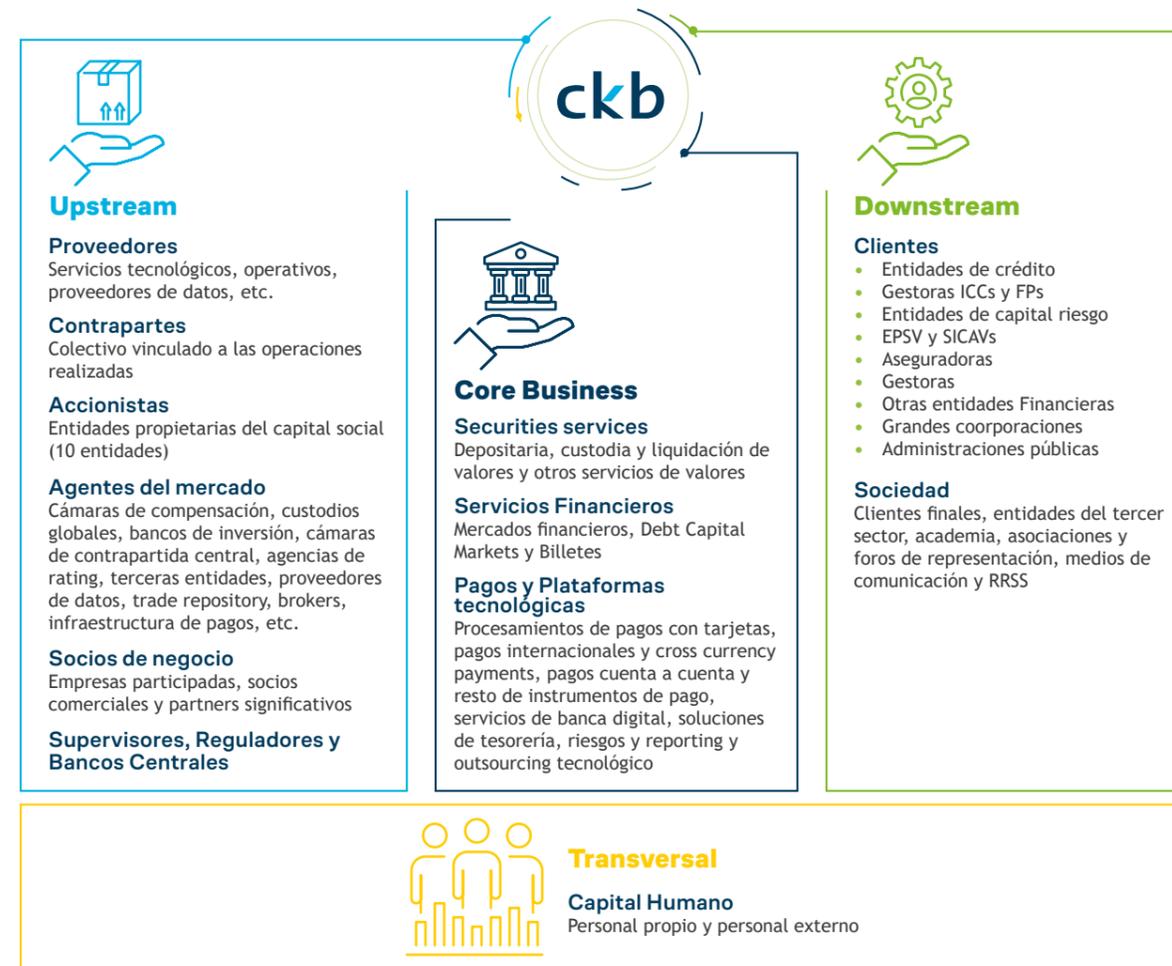
Cecabank impulsa la sostenibilidad a través de un modelo de gestión que incorpora los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza en el desarrollo de toda la actividad de la entidad.

Cabe destacar que la entidad preserva una sólida tradición bancaria enfocada en su dimensión social, complementada por una visión orientada al futuro, donde se busca establecer relaciones duraderas y de confianza con los distintos grupos de interés.

Nuestros grupos de interés

En 2023, Cecabank actualizó su mapa de grupos de interés, como parte de las acciones previstas en el Plan de

Sostenibilidad. Partiendo de ese análisis previo, en 2024 adicionalmente incorporó el enfoque de cadena de valor.



Cecabank busca mantener relaciones a largo plazo con nuestros grupos de interés, tal y como se establece en nuestra Política de Sostenibilidad. Mantener un diálogo fluido con cada uno de ellos es parte fundamental de

nuestro modelo de gestión, buscando identificar las necesidades, requerimientos y expectativas de estos, así como comunicar de manera eficiente nuestro desempeño y respuesta a sus requerimientos.

Grupos de Interés	Canales de Comunicación
Proveedores	Portal de proveedores, reuniones <i>ad hoc</i> , 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 <i>ad hoc</i> , canales de consulta pública, contacto directo, entre otros.
Socios de negocio	Reuniones <i>ad hoc</i> .
Supervisores, Reguladores y Bancos Centrales	Reuniones <i>ad hoc</i> , 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

Nuestro modelo de gestión de la Sostenibilidad de la entidad se estructura bajo cuatro pilares: Un sólido modelo de gobernanza ESG, una Política de Sostenibilidad, donde se establecen compromisos con todos los grupos de interés, una estrategia de sostenibilidad, que nos permite avanzar de forma continua y la colaboración y alianzas con actores clave.



Gobernanza ESG

Cecabank cuenta con una estructura de gobernanza al más alto nivel que se estructura de forma transversal a lo largo de toda la entidad en tres niveles distintos.



*Máximo órgano responsable en Sostenibilidad

Un nivel estratégico donde el Consejo de Administración es el máximo órgano responsable, que se apoya en la Comisión de Auditoría para la supervisión de estos aspectos y añade funciones específicas en todos los Órganos de Gobierno.

El Consejo de Administración es responsable de la supervisión de los compromisos de sostenibilidad internos y externos. Entre estos destacan los asumidos en la Política de Sostenibilidad, el Código de Conducta Corporativo, el Marco de Tolerancia al Riesgo, las expectativas supervisoras o los compromisos regulatorios.

Comisión de Auditoría

Es el órgano designado por el Consejo de Administración para supervisar el cumplimiento de los compromisos internos y externos asumidos por la entidad, como los establecidos en la Política de Sostenibilidad, así como la supervisión del Plan de Sostenibilidad.

Comité de Riesgo

Supervisa todos los aspectos relacionados con riesgos ESG, con especial atención a los riesgos medioambientales y climáticos.

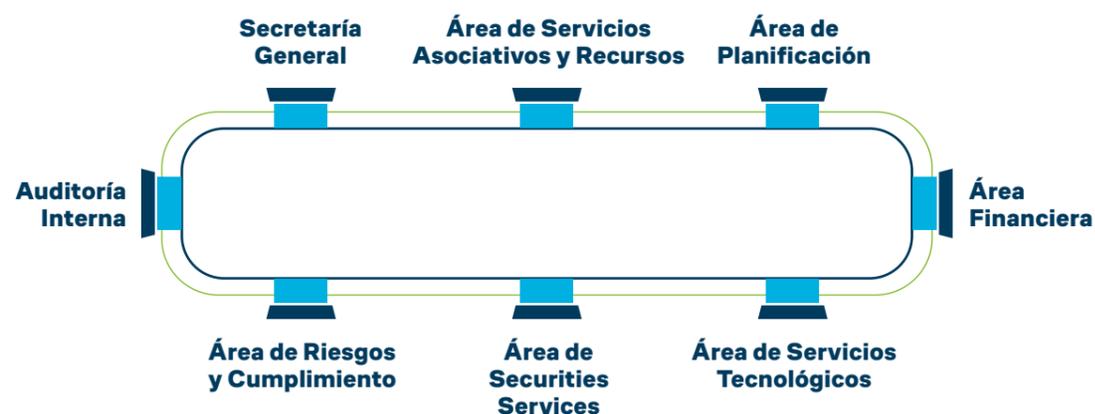
Comité de Nombramientos y Comité de Retribuciones

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

A nivel directivo, el 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 Estrategia o el de Nuevos Productos supervisan aspectos concretos como las iniciativas en sostenibilidad propuestas dentro del vector de crecimiento ESG o como la incorporación del análisis ESG dentro de la evaluación de nuevos productos y/o servicios¹.

Por último, a nivel operativo, el Comité de Sostenibilidad articula todas las acciones que se llevan a cabo en la materia. Este Comité lo conforman representantes de todas las áreas corporativas y de negocio y reporta directamente al Comité de Dirección y al Comité de estrategia. Es el encargado de, entre otras funciones, definir iniciativas ESG, dar seguimiento al Plan de Sostenibilidad, y coordinar las actividades transversales dentro de la organización.

De esta forma, están presentes dentro de este Comité:



Durante el año 2024, el Comité de Sostenibilidad se reunió en tres 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 (nuestros clientes) y a la entidad.
- Seguimiento del Plan de Sostenibilidad, indicadores clave ESG y otras acciones complementarias llevadas a cabo.
- Propuesta de nuevos negocios: Vector de crecimiento ESG.
- Seguimiento del reporting corporativo y participación activa en el estudio de doble materialidad.
- Revisión de indicadores de la cartera de inversión.
- Revisión y actualización de políticas corporativas en materia ESG.
- Avances en los grupos de trabajo transversales.
- Aspectos relacionados con el impacto social, alianzas y participación sectorial.

Por su parte, el Departamento de Sostenibilidad de Cecabank es el encargado de dinamizar, coordinar y ejecutar,

cuando corresponde, las acciones ESG en nuestra entidad, dando soporte transversal en toda la organización.

1. Ver sección 5.1. Buen Gobierno Corporativo para más información sobre las responsabilidades, composición y desempeño en 2024 por parte de los Órganos de Gobierno.

Política de Sostenibilidad

El Plan de Sostenibilidad 2022-2024 de Cecabank, aprobado por el Consejo de Administración, incorporó acciones para el refuerzo de la Gobernanza en materia de Sostenibilidad. Estas acciones incluían la incorporación de determinadas políticas al marco normativo de la entidad con varios fines:

- Ampliar los compromisos de Cecabank en materia de Sostenibilidad en línea con los valores corporativos de la entidad y las mejores prácticas en la materia.
- Dar cumplimiento a los requerimientos de los grupos de interés de Cecabank, así como anticiparse a posibles requerimientos regulatorios y mejores prácticas.

En este marco, Cecabank elaboró una nueva Política de Sostenibilidad que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de abril de 2024, para adecuar los compromisos de la entidad al nuevo contexto interno y externo, así como a las mejores prácticas en la materia.

Esta nueva política desarrolla siete compromisos específicos en sostenibilidad y refleja el actual modelo de gobernanza de la entidad, en el que el Consejo de Administración es el responsable último de supervisión de estos aspectos.

7 compromisos alineados con nuestros 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.

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.

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 nuestros clientes.

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.

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.

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.

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.

Alianzas y compromisos

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, fija los objetivos para el año 2030 y propone soluciones a los problemas prioritarios globales estableciendo como marco de acción 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas específicas.

Cecabank está comprometida con los ODS y a través de sus actividades, busca contribuir a su consecución. De igual forma, el Plan de Sostenibilidad de Cecabank está alineado con los ODS que considera prioritarios y con mayor impacto dentro de la organización.



ODS 5: Igualdad de género

Cecabank cuenta con un Plan de Igualdad, así como un programa de conciliación de la vida familiar y laboral para los empleados y empleadas de la entidad. En este sentido, cabe destacar la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), que acredita la calidad en el empleo, conciliación, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.

Además, Cecabank cuenta con los sellos de “Empowering Women’s Talent” y “Diversity Leading Company” que otorga Equipos y Talento y es firmante también de la Carta de Diversidad desde 2021.



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Cecabank dispone de un conjunto de políticas y normativa interna que velan por garantizar los derechos de las personas que trabajan en el banco. La entidad trabaja por proteger los derechos laborales de los trabajadores, así como mantener unas buenas condiciones de trabajo para sus empleados.

En cuanto al crecimiento económico, la entidad mantiene elevados niveles de solvencia. La ratio de capital de Cecabank se encuentra entre las más elevadas del mercado, algo que favorece la estabilidad y transmite seguridad al mercado.



ODS 10: Reducción de las desigualdades

Cecabank es una entidad con una fuerte tradición de contribución social. La entidad pone en marcha múltiples iniciativas en colaboración con organizaciones sociales.

Nuestro proyecto más representativo en este sentido es el Programa Tú Eliges, que este año ha cumplido su décima edición, y en el que las empleadas y los empleados de Cecabank tienen la oportunidad de votar distintos proyectos de índole social, medioambiental y cultural.



ODS 13: Acción por el clima

Por las características de la actividad de Cecabank el impacto medioambiental directo de la entidad puede considerarse no significativo, no obstante, Cecabank trabaja activamente para minimizar su impacto directo, mejorando la eficiencia en el uso de recursos en sus instalaciones.

Gestiona activamente su Huella de Carbono, habiendo logrado una alta eficiencia en el indicador. En 2024 la entidad ha aprobado su Política Medioambiental, así como la Política de Inversión Responsable y Sostenible, que incluye compromisos para minimizar el impacto social y medioambiental negativo de sus inversiones.



ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

La ética, la transparencia y el buen gobierno corporativo son señas de identidad de Cecabank, que permiten mantener relaciones de confianza. Cecabank mantiene altos estándares éticos y de cumplimiento, previniendo la corrupción y el soborno. Además, adopta voluntariamente las mejores prácticas de Gobierno Corporativo.

La entidad ha construido una red de alianzas en la que busca participar y contribuir al debate colectivo en los asuntos de la agenda financiera en sostenibilidad y favorecer plataformas de intercambio y diálogo.



Pacto Mundial (a través de la Red Española del Pacto Mundial)

La entidad mantiene el compromiso con Pacto Mundial y sus 10 principios. En 2024 Cecabank ha continuado trabajando para la difusión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

En 2024 la entidad ha formado parte de las siguientes iniciativas:



Fundación Seres

Seres promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos.

spainSIF Spainsif

Esta organización sin ánimo de lucro promueve la Inversión Socialmente Responsable (ISR), fomentando la responsabilidad empresarial, la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo mediante el diálogo entre diferentes grupos.



Finresp

A través de la asociación CECA, Cecabank es miembro de Finresp, que en 2024 ha estado presidida por nuestro Consejero Delegado. El propósito de esta asociación, conformada por todas las patronales del sector financiero es aumentar la concienciación de los agentes económicos y de la sociedad española ante los retos y oportunidades que trae consigo el desarrollo sostenible.



Forética

Asociación de empresas y profesionales de la responsabilidad social empresarial y sostenibilidad que opera en España y Latinoamérica, cuya misión es fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones.

Adicionalmente la entidad se ha comprometido con diversas iniciativas en la materia:



- Cecabank se ha unido al Manifiesto por una inteligencia artificial responsable y sostenible, promovido por Forética, que establece 5 principios a considerar para que la Inteligencia Artificial sea generadora de impacto positivo en el planeta y la sociedad.
- Cecabank se sumó a la “Declaración de Líderes Empresariales para una Cooperación Global Renovada” ante la invitación de Sanda Ojiambo, que en junio de 2020 fue designada por el Secretario General de Naciones Unidas como nueva Directora Ejecutiva del Pacto Mundial.
- En diciembre de 2019, durante la COP 25 celebrada en Madrid, Cecabank se sumó al “Compromiso Colectivo de Acción Climática” impulsado por UNEP FI, en el que se comprometió a reducir la huella de carbono en los balances en línea con el Acuerdo de París.
- Apoyamos a través de CECA a los Principios de Banca Responsable de la UNEP FI.

Plan de Sostenibilidad

En 2024 la entidad ha continuado trabajando en el marco de su Plan de Sostenibilidad 2022-2024, con el obje-

tivo acompañar al Plan Estratégico de la entidad para consolidar el crecimiento.

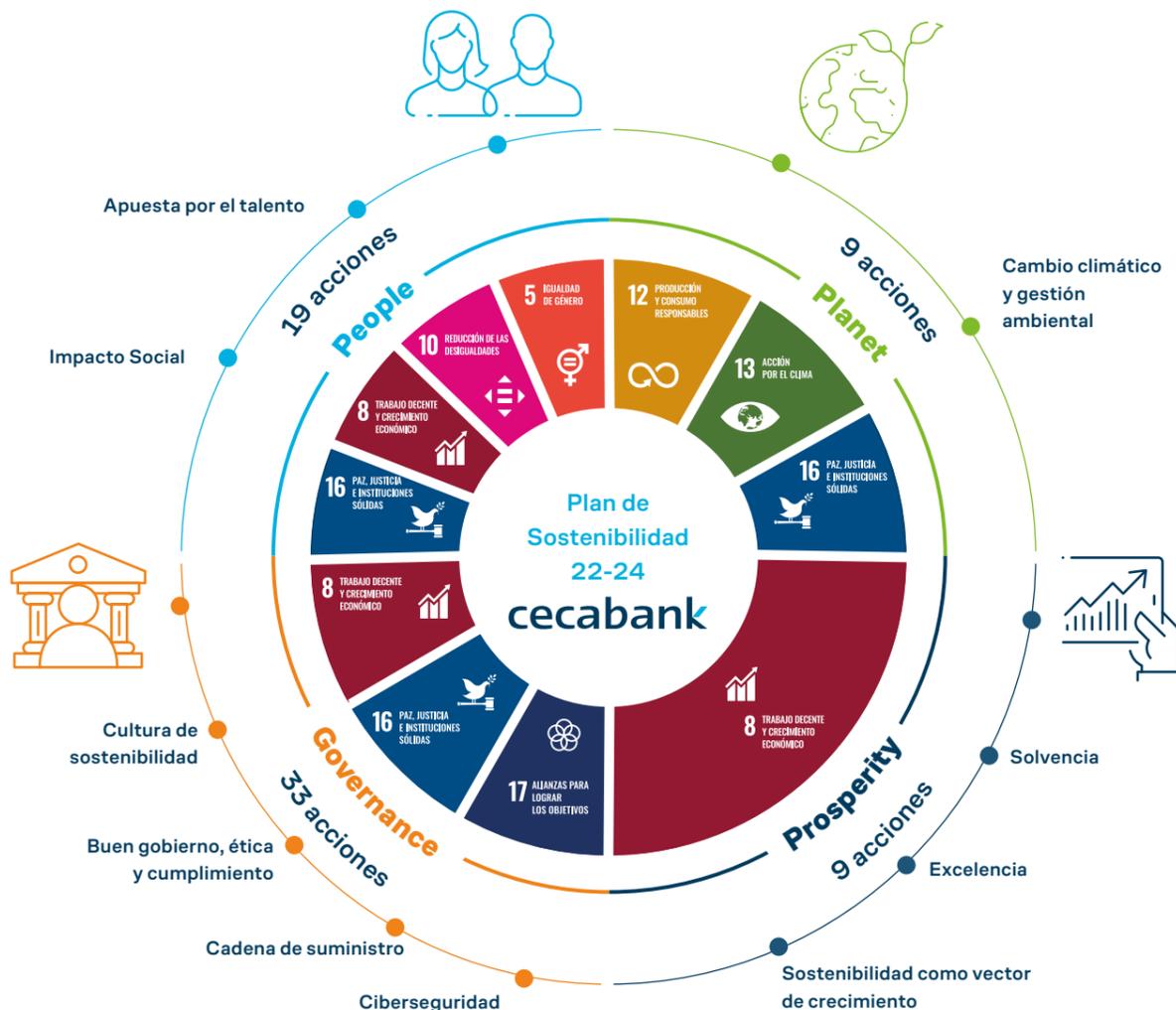
El Plan de sostenibilidad fijó tres objetivos para este periodo:



- Consolidar nuestro liderazgo en el mercado, aumentando la confianza del cliente y los accionistas a través de un modelo de negocio responsable
- Orientar nuestra propuesta de servicios ESG, adelantándonos a las necesidades de nuestros clientes.
- Generar un impacto positivo en nuestro entorno y con los Grupos de Interés.

El Plan está estructurado en un total de cuatro bloques, 10 líneas de trabajo, 70 acciones y más de 360

hitos y con la involucración transversal de todas las áreas de la entidad.



A cierre del ejercicio de 2024 y una vez finalizado el Plan, se obtuvo un cumplimiento del 97% de las acciones e hitos contemplados en el Plan, con avances signi-

ficativos en todos los ámbitos de sostenibilidad. Entre otros, el plan ha permitido:

Consolidar la gobernanza ESG al más alto nivel de la entidad

- Se han establecido funciones específicas en materia ESG en todos los órganos de gobierno, con seguimiento recurrente de indicadores en todos los comités y comisiones.
- Formación a Consejeros en finanzas sostenibles, sesiones formativas y de inducción.

Reforzar la cultura ESG: Sostenibilidad como valor corporativo

- Participación transversal de toda la entidad en asuntos de sostenibilidad. El 100% de las áreas corporativas y de negocio han llevado a cabo acciones en el Plan de Sostenibilidad.
- Se ha formado y sensibilizado al 100% de la plantilla en aspectos de sostenibilidad.
- Lanzamiento del Korner de sostenibilidad, un espacio en la intranet corporativa con toda la información acerca de políticas, acciones, certificaciones, entre otras.
- Se han realizado jornadas de concienciación y jornadas saludables.

Formalizar nuestros compromisos

- Se han formalizado los 7 compromisos de Cecabank en sostenibilidad, establecidos en la nueva Política de Sostenibilidad, además de los reflejados en la nueva Política de Inversión Sostenible y Responsable y la Política Medioambiental.
- La entidad ha revisado el Código de Conducta Corporativo e incorporado un Código de Conducta de proveedores.
- Se han reforzado los criterios de homologación de proveedores con aspectos ESG para trasladar estos aspectos a la cadena de valor.

Posicionar a Cecabank frente a mejores prácticas y futuros requerimientos

- Avances en requerimientos regulatorios y supervisores: La entidad ha trabajado de forma voluntaria en el desarrollo de metodologías para el cálculo de la Huella de Carbono de la cartera de inversión y ha realizado los primeros ejercicios de cálculo de la Taxonomía UE en base a los objetivos de mitigación y adaptación del cambio climático. Cecabank también ha dado respuesta a las expectativas supervisoras en materia de riesgos relacionados con el clima y ha iniciado los trabajos de análisis de doble materialidad para adecuarse a la nueva normativa de reporting de Sostenibilidad CSRD¹.

Radar de oportunidades ESG para el negocio de Cecabank

- Se han identificado, analizado y presentado distintas iniciativas dentro del vector de crecimiento ESG.
- Cecabank ha diseñado un ecosistema, junto a proveedores de datos líderes en materia ESG para dar servicio a sus clientes en el ámbito de Securities Services.
- Se han incorporado aspectos ESG en el diseño de productos y servicios de la entidad.

Una plantilla y entidad más concienciada y comprometida

- Se ha alcanzado un 89 % de participación de la plantilla en programas de voluntariado y acción social, donde se ha gestionado un 50% de incremento de la partida presupuestaria.
- Creación de nuevas aulas TIC y aulas sociales Cecabank (siete en activo a cierre del 2024).
- Se han desarrollado los Principios de actuación en materia de Voluntariado, con ampliación del catálogo para fomentar esta práctica entre la plantilla de la entidad.

1. Corporate Sustainability Reporting Directive

El Comité de Sostenibilidad es el encargado de impulsar y dar seguimiento a los avances del Plan de Sostenibilidad, así como de reportar a los Órganos de Gobierno. Para facilitar el seguimiento y supervisión de estos aspectos, la entidad ha fijado un cuadro de mando de indicadores ESG, complementario al cuadro de mando esencial de indicadores no financieros establecido en el Plan Estratégico. A través del cuadro de mando complementario se da seguimiento a la evolución de la entidad en todas las líneas de acción mencionadas que componen el Plan de Sostenibilidad. A lo largo de 2024, los Órganos de Gobierno han supervisado estos indicadores dentro del ámbito de sus competencias.

La entidad ha comenzado su reflexión para la elaboración de un nuevo Plan Estratégico de Sostenibilidad, para el que se prevé su aprobación en el primer trimestre de 2025. Para ello, ha avanzado en un estudio de doble materialidad, que identifica los principales aspectos (Impactos, Riesgos y Oportunidades) de Cecabank, sobre los que la entidad establecerá acciones. El nuevo Plan de Sostenibilidad ambiciona alinear la entidad con las mejores prácticas, acompañando a nuestros clientes y adelantándonos a la regulación.

Análisis de Materialidad

La entidad elaboró su último estudio de materialidad en 2021 como parte de la reflexión estratégica iniciada en el marco del Plan Estratégico y el Plan de Sostenibilidad 2022-2024. A partir de este estudio se ha obtenido el listado de aspectos materiales para Cecabank y su priorización en base a la importancia que estos tienen para los objetivos de negocio y los grupos de interés.

Cecabank utilizó una metodología propia en tres pasos, basada en las recomendaciones del estándar GRI (Global Reporting Initiative) y otras mejores prácticas y recomendaciones.

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



1.

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

Cecabank busca mantener relaciones a largo plazo con nuestros grupos de interés, tal y como se establece en nuestra Política de Sostenibilidad. Mantener un diálogo fluido con cada uno de ellos es una parte fundamental de nuestro modelo de gestión, que busca identificar las necesidades, requerimientos y expectativas de estos, así como comunicar de manera eficiente nuestro desempeño y respuesta a sus requerimientos.

2.

Proceso de identificación de aspectos relevantes

La entidad llevó a cabo un análisis interno y externo en su proceso de identificación de aspectos relevantes. En función de la disponibilidad de información, este análisis se llevó a cabo incorporando la perspectiva de medio-largo plazo.

De este análisis se identificaron un total de 15 temas relevantes para el presente periodo estratégico.

Análisis interno, donde se analizaron, entre otros:

- Las prioridades estratégicas del nuevo periodo donde la sostenibilidad se incorpora como valor corporativo, objetivo y dentro de los vectores de crecimiento de la entidad.
- Los compromisos asumidos por la entidad con sus grupos de interés en materia ESG: a través de las políticas, códigos, reglamentos y procedimientos de trabajo, así como la misión, visión y los valores que definen y describen el comportamiento de Cecabank.
- Información obtenida a través de los canales de comunicación con grupos de interés: cuestionarios, entrevistas, comités, entre otros.

Análisis externo, donde se analizaron, entre otros:

- Demandas de información y transparencia ESG: estándares de Sostenibilidad, analistas, análisis de medios de comunicación, entre otros.
- Tendencias en sostenibilidad y mejores prácticas sectoriales.
- Regulación vigente e iniciativas regulatorias en marcha en materia de finanzas sostenibles y sostenibilidad.

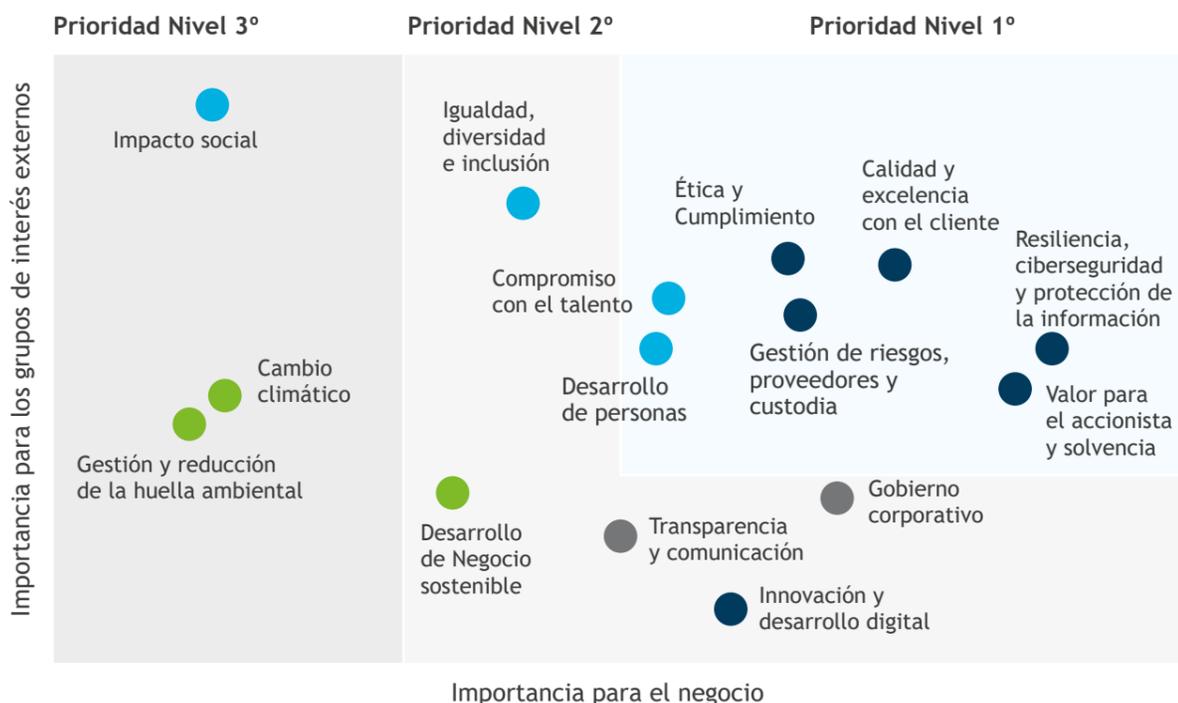
3.

Matriz de materialidad y análisis de impacto

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.

● Planet ● People ● Governance ● Prosperity



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 in-

corpora una doble perspectiva: impacto del entorno social y medioambiental sobre Cecabank y del impacto de Cecabank sobre el entorno medioambiental y social.

Impactos en el entorno	Riesgos y oportunidades	Respuesta de Cecabank
<p>Resiliencia, Ciberseguridad y Protección de la Información</p> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>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.</p> <p>9 INDUSTRIAL, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> <p>Mantener un elevado nivel de desempeño por parte de Cecabank, dada la rápida evolución de estos aspectos, hace necesario una permanente inversión en nuevas soluciones de resiliencia, ciberseguridad y en equipo humano.</p>	<p>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.</p> <p>Por su parte, empleados y proveedores perciben un nivel alto de exigencia y necesidad de especialización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico. Plan de Tecnología. Plan de reforzamiento de la Resiliencia Operativa. Formación e información continua a empleados. Seguimiento continuado de indicadores por parte de la Alta Dirección.

Impactos en el entorno	Riesgos y oportunidades	Respuesta de Cecabank
<p>Valor para el Accionista y Solvencia</p> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>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.</p> <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico. Marco de Apetito al Riesgo y modelo basado en 3 líneas de defensa.
<p>Calidad y Excelencia con el Cliente</p> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>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.</p> <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>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.</p> <p>En el resto de los grupos de interés, destaca el impacto en accionistas, donde la calidad y excelencia se traducen en una mayor rentabilidad.</p> <p>Por su parte, empleados y proveedores perciben un nivel alto de exigencia y necesidad de especialización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de Gestión de Calidad. Comunicación continua con clientes. Formación y especialización de empleados en los distintos ámbitos. Servicio de Atención al Cliente (SAC).

Impactos en el entorno	Riesgos y oportunidades	Respuesta de Cecabank
<p>Ética y Cumplimiento</p> <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>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.</p> <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>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.</p> <p>Destacamos a 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal. Código de Conducta Corporativo y su mecanismo de denuncias.

Impactos en el entorno

Riesgos y oportunidades

Respuesta de Cecabank

Gestión de riesgos, proveedores y custodia



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.

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.

Impacto en los ODS 8, 12, 16 y 17.

- Marco de Apetito al Riesgo y modelo basado en 3 líneas de defensa.
- Política de Externalización y contratación de Servicios y Funciones.
- Política de seguimiento de la función de custodia.
- Integración de los riesgos ESG.



Compromiso con el talento



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.

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.

Impacto en los ODS 3, 5, 8 y 10.

- Plan Estratégico.
- Plan Crece+.
- Plan de Cultura.
- Certificación Empresa Familiarmente Responsable.
- 100% de empleados bajo convenio corporativo.
- Canales de comunicación con empleados.
- Plan de Retribución y Beneficios Sociales.



Desarrollo de personas



Cecabank incluye como uno de sus valores corporativos la especialización del equipo humano. Para ello lleva a cabo planes de formación, apostando por la participación en proyectos multidisciplinares, favoreciendo la atracción y retención de clientes.

Las acciones en relación con este aspecto tienen un impacto directo en los empleados de Cecabank, permitiéndoles crecer profesionalmente y dotarles de herramientas para la realización de sus objetivos profesionales.

A su vez, la especialización favorece una mayor rentabilidad derivada de unos mejores resultados y una mejora del nivel de servicio percibido por los clientes.

- Plan Crece+.
- Programas de formación continuados en diversas materias y competencias personales.



Cabe destacar que, en 2024, Cecabank ha iniciado los trabajos de análisis de doble materialidad.

Este nuevo estudio busca actualizar el realizado en 2021, incorporando aspectos del nuevo contexto externo e interno de la compañía, teniendo en cuenta el nuevo ciclo estratégico y los requerimientos de los grupos de interés. Adicionalmente evoluciona la metodología utilizada, integrando la doble perspectiva de materialidad financiera y de impacto según establecen los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés), la Directiva de Informes de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés) y el documento guía de carácter orientativo proporcionado por el European Financial Reporting Advisory Group, Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG, por sus siglas en inglés), en la “Materiality Assessment Implementation Guidance”.

De esta forma, la entidad dispondrá de una base sólida para elaborar el que será el nuevo Plan de Sostenibilidad 2025-2027, a través de la identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades materiales que se integraran en la estrategia y toma de decisiones y es una prueba del compromiso de la compañía con la transparencia y el alineamiento de la entidad con las mejores prácticas del mercado en materia de reporting corporativo, adelantándose a los nuevos requerimientos regulatorios.

A fecha de elaboración de este informe, la entidad ha trabajado en su estudio de contexto, que incorpora un análisis interno, que tiene en cuenta, entre otros aspectos, el modelo de negocio, los compromisos y los obje-

tivos estratégicos de la entidad y un análisis externo, donde se han analizado aspectos relativos a la regulación, demandas de los grupos de interés, tendencias y mejores prácticas.

Adicionalmente, la entidad ha comenzado el proceso de identificación de impactos, actuales y potenciales positivos y negativos, en el entorno (materialidad de impacto), así como los Riesgos y Oportunidades, derivados del entorno que afectan a la actividad desarrollada por Cecabank (materialidad financiera).

Por otro lado, se está trabajando en la aplicación de criterios y umbrales para evaluar la materialidad de los IROs. Cecabank ha avanzado en la definición de variables escala (nivel de importancia atribuido a cada IRO para los grupos de interés), alcance (extensión del impacto), y facilidad de remediación para el caso de impactos negativos (representa la complejidad de corregir los efectos del impacto en tiempo y recursos) y probabilidad de ocurrencia en caso de tratarse de impactos potenciales. Para el caso de la materialidad financiera se han definido las variables de escala (nivel de importancia atribuido al riesgo o la oportunidad), valoración económica (según este pueda impactar en términos relativos al resultado del ejercicio) y probabilidad de ocurrencia en los tres horizontes temporales: corto (<1 año), medio (1 a 5 años) y largo plazo (>5 años).

Además, la entidad ha avanzado en el proceso de consultas para conocer la percepción de los grupos de interés sobre determinados aspectos:



Empleados. Se elaboró una encuesta que fue enviada a toda la plantilla de Cecabank. Esta se completó con varios *focus group* de empleados, que reflexionaron sobre los temas y subtemas de relevancia en sostenibilidad.

Proveedores. Se elaboró una encuesta que fue lanzada a los proveedores de la entidad a través del portal de compras.

Clientes. Se seleccionaron clientes relevantes de cada uno de los tres negocios de la entidad para la cumplimentación de una encuesta.

Comité de Dirección. Se han llevado a cabo reuniones con cada uno de los miembros del Comité para la reflexión sobre estos asuntos.

Comisión de Auditoría. se llevaron a cabo reuniones bilaterales con los miembros de la Comisión de Auditoría, órgano delegado del Consejo de Administración en materia de sostenibilidad.

Todo el proceso está siendo supervisado por el Comité de Sostenibilidad, el Comité de Dirección y la Comisión de Auditoría de la entidad. Los resultados de este tra-

bajo serán publicados por la entidad en su Informe de Sostenibilidad del ejercicio 2025, siguiendo las directrices de CSRD.

02. People

La gestión del talento y el compromiso social son elementos esenciales de la cultura Cecabank.



2.1. Nuestro talento

El Plan de Sostenibilidad de Cecabank define entre sus líneas de actuación la “apuesta por el talento”, entendiendo que el capital humano es un valor diferencial de la entidad, y buscando mantener un talento diverso, comprometido y especializado.

Talento

Por este motivo, las diferentes políticas relacionadas con la gestión del talento establecen los principios de igualdad, integración y no discriminación en el ámbito laboral.

El Plan CRECE + ha sido el proyecto que ha permitido a Gestión del Talento actuar como facilitador de la transformación de Cecabank durante el Plan Estratégico 2022-2024. Este plan ha integrado diversas iniciativas y acciones destinadas a avanzar en las diferentes fases del ciclo de gestión de recursos humanos, promoviendo el crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados y empleadas.

A través de este plan, se brinda la oportunidad de explorar nuevas formas de trabajo, adquirir conocimientos en distintas áreas, potenciar el desarrollo personal y profesional, facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral, generar y compartir valores organizacionales, promover la igualdad, renovar el talento y optimizar los procesos internos.

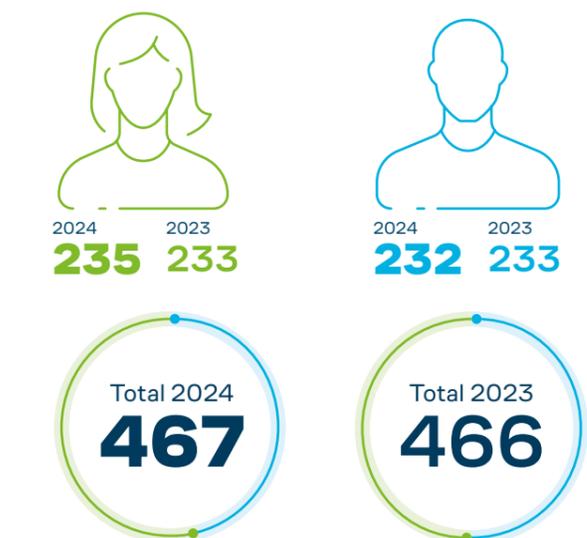
A lo largo de 2024, se han seguido desarrollando las distintas líneas y planes de trabajo hasta la finalización del Plan Crece+ en diciembre de 2024. Durante este último periodo se ha puesto el foco en la elaboración de un nuevo modelo de Retribución por Objetivos, acciones que favorezcan la reducción de la brecha salarial, la identificación del talento interno, el desarrollo de acciones de cultura que faciliten la experiencia del empleado/a, el despliegue de itinerarios formativos especializados (Ciberseguridad, Tecnología, Riesgo Penal y Sostenibilidad), y la finalización del Plan de Renovación, que ha permitido incorporar a la Entidad hasta un 25% de nuevo talento.

De esta forma, el Plan Crece+ se ha consolidado como una herramienta esencial para alcanzar los objetivos del Plan Estratégico de Cecabank.

A cierre del ejercicio 2024, Cecabank cuenta con 467 empleados/as en España, a los que se le suman cuatro empleados más en la red exterior de oficinas (un em-

pleado en Fráncfort, un empleado en Londres y dos empleados en Lisboa). Esto hace que la plantilla total de la entidad se sitúe en 471 empleados y empleadas distribuidos en 237 mujeres (50,32%) y 234 hombres (49,68%).

Los empleados de Cecabank en España se reparten de la siguiente manera:



Distribución por edad¹:

Rango de edad	<50	30-50	<30
Mujeres	70	153	12
Hombres	79	138	15
Total	149	291	27

1. La comparativa con el año 2023 de las tablas más relevantes de empleados puede consultarse en los anexos II y III.

Distribución por niveles¹:

Nivel profesional	Mujeres	Hombres	Total
GRUPO 1 - NIVEL I	3	5	8
GRUPO 1 - NIVEL II	3	7	10
GRUPO 1 - NIVEL III	9	14	23
GRUPO 1 - NIVEL IV	16	25	41
GRUPO 1 - NIVEL V	22	28	50
GRUPO 1 - NIVEL VI	45	50	95
GRUPO 1 - NIVEL VII	49	38	87
GRUPO 1 - NIVEL VIII	49	30	79
GRUPO 1 - NIVEL IX	10	7	17
GRUPO 1 - NIVEL X	6	7	13
GRUPO 1 - NIVEL XI	15	13	28
GRUPO 1 - NIVEL XII	7	4	11
GRUPO 1 - NIVEL XIII	-	1	1
GRUPO 1 - NIVEL XIV	-	-	-
GRUPO 2 - NIVEL I	-	1	1
GRUPO 2 - NIVEL II	-	1	1
GRUPO 2 - NIVEL III	1	1	2
Total	235	232	467

Todos los empleados de Cecabank disfrutaron de un contrato indefinido² 463 trabajan a tiempo completo y cuatro a tiempo parcial³.

Durante el año 2024, se han producido 31 bajas en total (despidos, ceses voluntarios, ERE, suspensión de contrato, no superación del periodo de prueba y jubilación, entre otros), de las cuales, cuatro corresponden a despidos de dos mujeres y dos hombres⁴. Dentro de las bajas contabilizadas, en 2024 dos empleados solicitaron baja por excedencia y, manteniéndose en esta situación a cierre del ejercicio.

Sexo	ERE ⁵	Cese voluntario	Despido	No superación periodo de prueba	Desvinculación Voluntaria	Excedencia	Cese por causas naturales	Total
	4	0	2	1	4	1	0	12
	1	6	2	4	4	1	1	19
	5	6	4	5	8	2	1	31

Intervalo Edad	ERE ⁵	Cese voluntario	Despido	No superación periodo de prueba	Desvinculación Voluntaria	Excedencia	Cese por causas naturales	Total
> 50	5	1	2	0	8	0	1	17
30 - 50	0	4	2	3	0	2	0	11
< 30	0	1	0	2	0	0	0	3
Total	5	6	4	5	8	2	1	31

1. La comparativa con el año 2023 de las tablas más relevantes de empleados puede consultarse en los anexos II y III.
 2. El Consejero Delegado está vinculado a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral.
 3. Sólo cuatro de los Directivos disponen de contrato a tiempo parcial al trabajar en CECA y Cecabank.
 4. En las tablas del Anexo II se adjunta comparativa de despidos por sexo y edad del 2023 y 2024.
 5. Se corresponden a empleados acogidos al ERE 2021-2023, que causaron baja el 1 de enero de 2024.

Durante 2024, se han producido 32 altas de plantilla¹, 19 hombres y 13 mujeres.

Incorporaciones

Grupo y Nivel	< 30	30 - 50	> 50	Total
GRUPO 1 - NIVEL I	0	0	0	0
GRUPO 1 - NIVEL II	0	0	0	0
GRUPO 1 - NIVEL III	0	0	1	1
GRUPO 1 - NIV. IV	0	0	0	0
GRUPO 1 - NIV. V	0	2	0	2
GRUPO 1 - NIV. VI	1	2	0	3
GRUPO 1 - NIV. VII	1	5	0	6
GRUPO 1 - NIV. VIII	2	5	0	7
GRUPO 1 - NIV. IX	2	1	0	3
GRUPO 1 - NIV. X	1	1	0	2
GRUPO 1 - NIV. XI	1	1	0	2
GRUPO 1 - NIV. XII	4	1	0	5
GRUPO 1 - NIV. XIII	1	0	0	1
GRUPO 1 - NIV. XIV	0	0	0	0
Total	13	18	1	32

Durante 2024 se han producido dos movimientos internos en la entidad, de los cuales uno ha sido mujer y uno hombre.

Movimientos internos

	>50	30-50	<30
	0	1	0
	0	0	1
	0	1	1



Condiciones de trabajo

Formación

Un año más, el plan de formación de Cecabank se ha diseñado como una palanca de desarrollo ligado al Plan Estratégico y, en concreto, a la iniciativa de Gestión del Talento Crece+. A partir del análisis de las necesidades de nuestros profesionales planificamos acciones dirigidas a ayudarles en su crecimiento y adquisición de habilidades, contribuyendo a resolver las exigencias del día a día, del mercado, de los clientes y de los organismos reguladores. Para ello, integramos diferentes áreas de conocimiento, que abarcan múltiples ámbitos como son: regulación y normativa, finanzas, tecnologías de la información, competencias digitales, *management*, sostenibilidad, salud y bienestar, e idiomas.

En lo relativo a metodologías, durante el ejercicio 2024 han coexistido acciones presenciales con teleformación y sesiones en *streaming*, acordes con nuestro actual modelo de trabajo en el que cohabitan las fórmulas presencial y teletrabajo.

Hemos consolidado los planes de formación por áreas de conocimiento estratégicas como Ciberseguridad, *Compliance* y Riesgos Penales, Liderazgo Femenino, Transformación Digital, *Blockchain* y Criptoactivos.

1. Todos del Grupo 1.

Adicionalmente, y ligado a nuestro plan de captación de talento, hemos seguido potenciando el “programa de *onboarding*” para nuevas incorporaciones, en el que se incluyen formaciones online obligatorias y voluntarias sobre aspectos como el Código de Conducta Corporativo, ciberseguridad, prevención de riesgos laborales, eficiencia energética, igualdad de género y diversidad, prevención del acoso por razón de género, entre otras, y una sesión presencial de “*team-building*” con realidad aumentada en la que se trabajan aspectos de colaboración, gestión de la incertidumbre y equipos de alto rendimiento.

Durante 2024 hemos aumentado la oferta de contenidos dirigidos a la especialización de nuestros equipos de TI, abordando retos como la adaptación al reglamento DORA de resiliencia operativa, y a los nuevos entornos de trabajo *cloud*.

Además, en 2024 Cecabank ha llevado a cabo un concurso de promoción interna a través de la convocatoria de oposiciones. El proceso tiene como objetivo que los empleados mejoren sus capacidades y tengan oportunidades de crecimiento dentro de la entidad. Durante el

proceso de preparación, se impartieron cursos a los candidatos sobre temáticas como Mifid II y *compliance* para entidades financieras. Se abrieron 3 plazas a las que se presentaron 52 empleados, demostrando el interés y compromiso del personal en su desarrollo profesional y en contribuir al éxito de la entidad.

Este año hemos puesto especial foco en sostenibilidad, abordándola desde los tres ámbitos; protección del medioambiente, crecimiento económico y desarrollo social.

Dentro del área de medioambiente buscamos la concienciación de nuestros empleados/as y para ello tenemos cursos como el de eficiencia energética y el de sostenibilidad, pero además hemos celebrado dos conferencias CkbTalks con expertos en economía circular y reciclaje, que nos han explicado cómo podemos vivir de forma sostenible evitando conductas nocivas para el planeta.

En el ámbito económico hemos realizado cursos sobre inversiones sostenibles, aspectos de gobernanza y código ético, y todo lo relativo a ciberseguridad y anticorrupción.

Por último, hemos trabajado los aspectos sociales, que en Cecabank cuidamos especialmente y de una manera muy transversal, siendo prueba de ello las nuevas ediciones celebradas de la semana de la Igualdad y la jornada saludable. Además, el catálogo de formación tiene una amplia oferta entre la que se encuentran diferentes cursos sobre el cuidado personal, físico y emocional,

como mindfulness, desconexión digital, sentirse bien, aumenta tu vitalidad y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales y psicosociales en el puesto de trabajo, así como temas de diversidad e inclusión, igualdad entre géneros e identificación de sesgos.

Nuestra plataforma “*Learning Cloud*” ha visto incrementada la oferta de contenidos un año más, y junto a la web de formación, donde se registra toda la actividad formativa desarrollada por nuestros profesionales, se convierten en nuestras herramientas de referencia para desarrollo.

Por cuarto año consecutivo hemos renovado nuestra alianza con el programa “*Empowering Women’s Talent*” y con “*Diversity Leading Company*”, reforzando así nuestro 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.

A continuación, se muestran las horas de formación distribuidas por categoría profesional según convenio, que han supuesto un total de 16.155 horas en 2024¹:



Total formación
2024
16.155

Horas de formación por niveles

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Total
Grupo 1	181	416	775	1.433	1.780	3.111	3.259	1.935	519	334	991	1.345	16.079
Grupo 2	15	4	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76
Total	196	420	832	1.433	1.780	3.111	3.259	1.935	519	334	991	1.345	16.155

	Unidades	2024	2023
% de titulados universitarios superiores y medios (Ingenieros superiores, Licenciados o Diplomados)	Porcentaje (%)	90%	90%
Horas de formación de empleados Cecabank España	Horas por empleado	34	42
Inversión en formación para empleados en España	Euros por empleado	1.038 €	985 €

1. La comparativa con el año 2023 de horas de formación se puede ver en el Anexo III.

Valoración global de formación 2024 (NPS)



Como parte del compromiso de Cecabank para promover el empleo y renovar el talento interno, hemos renovado un año más la colaboración con centros universitarios y escuelas de negocios para la realización de prácticas universitarias, formalizando 13 becas de fin de grado. En noviembre lanzamos la cuarta edición del Programa Nido, con una excelente acogida por parte de instituciones y alumnos. En total se han incorporado al programa de prácticas 10 estudiantes, que se unen a los 28 jóvenes de las tres ediciones anteriores. Durante nueve meses recibirán formación específica y podrán colaborar en la operativa de la entidad, participando en su actividad diaria.

Remuneración

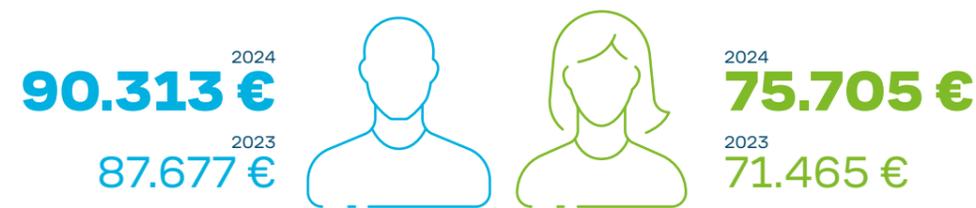
Cecabank dispone de una Política General de Remuneraciones que define, entre otros, los principios generales del sistema de remuneraciones, sus características esenciales, los requerimientos específicos de cada colectivo y el modelo de gobernanza correspondiente.

Para el cálculo de la remuneración media de los miembros de la plantilla se ha tenido en cuenta al 100% de la plantilla de Cecabank en España en base a datos a cierre del ejercicio 2024.

Partiendo de estos mismos datos, con carácter complementario y aplicando la metodología establecida por el Ministerio de Igualdad a través de su herramienta de cálculo del registro retributivo, de conformidad con la obligación establecida en artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, Cecabank ha procedido a realizar el cálculo de la brecha salarial teniendo en cuenta la retribución media por sexos.

A continuación, se muestran la remuneración media por sexo, edad y nivel de categoría profesional¹ según convenio.

Remuneración media por sexo



1. La remuneración media se calcula en base a la metodología de Registro Retributivo y tiene en cuenta la remuneración fija, variable y los beneficios sociales.

Remuneración media por categoría profesional

	2024	2023 ¹
Nivel I	309.674€	275.291
Nivel II	181.884€	170.953
Nivel III	157.844€	157.011
Nivel IV	111.790€	100.047
Nivel V	87.278€	87.512
Nivel VI	85.104€	78.694
Nivel VII	68.679€	65.294
Nivel VIII	60.398€	58.851
Nivel IX	48.751€	50.814
Nivel X	51.123€	48.212
Nivel XI	45.518€	44.641
Nivel XII	31.777€	37.691
Nivel XIII	- ²	31.623
Nivel XIV	-	-

Cecabank ha procedido a realizar el cálculo de la brecha salarial teniendo en cuenta la retribución media efectiva por sexos. En 2024 la brecha salarial fue de un 16%, habiéndose reducido con respecto a 2023 que se situaba en un 18%.

En 2024 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 igual 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 2024 la brecha salarial ajustada fue de un 2,2 %, siendo en 2023 de un 4,5%.

Al cierre del ejercicio existen 11 consejeros en Cecabank, incluido el Consejero Delegado, de los que ocho

Remuneración media por grupos de edad

	2024	2023
<30	37.550€	35.908€
30-50	77.796€	76.216€
>50	97.223€	91.311€

son hombres y tres mujeres. Los consejeros no ejecutivos de Cecabank únicamente perciben, por su función de consejeros, ingresos de la entidad por las dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a los Comités. En el ejercicio 2024 el importe medio cobrado por cada consejero ha sido de 45.567 euros para los hombres (en 2023 fue de 33.968 euros) y de 79.210 euros para las mujeres (en 2023 fue 67.941 euros), en función de las sesiones a las que han acudido. No obstante, dos de los consejeros no cobran dietas por la asistencia al Consejo o a los Comités.

Con respecto a la Alta Dirección, Cecabank cuenta con siete directivos³, de los cuales cuatro son hombres y tres son mujeres. La remuneración media ascendió a 284 miles de euros en el caso de las mujeres (241 en 2023) y 329 miles de euros para el caso de los hombres (300 en 2023).

La representación de mujeres en la Alta Dirección y en el Consejo tenderá a evolucionar al alza con objeto de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, teniendo en cuenta las vacantes que se produzcan.

1. Existen 4 empleados del grupo profesional 2 (oficios varios) que han sido excluidos en los cálculos de 2023 por motivos de confidencialidad, dado que no corresponden a ninguna de las categorías mencionadas.

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

3. Cecabank cuenta con siete directivos, excluyendo al Consejero Delegado que está vinculado a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral.

Beneficios Sociales

Buscando completar la oferta retributiva, y favorecer el talento, Cecabank ofrece ventajas y beneficios sociales para los miembros de su plantilla buscando con ello motivar, retener y fidelizar a sus trabajadores, atrayendo y reteniendo talento de alta calidad.

Los principales beneficios sociales que Cecabank ofrece a su plantilla son los siguientes:



- Condiciones financieras preferentes
- Plan de Pensiones para todos los miembros de la plantilla
- Seguro colectivo de vida
- Póliza de asistencia sanitaria para los miembros de la plantilla
- Ayudas de guardería y para la formación de hijos e hijas del personal
- Ayudas para la formación de la propia persona trabajadora
- Obsequio de Navidad para los hijos e hijas del personal
- Cesta de Navidad

La inversión por cada persona trabajadora en materia de beneficios sociales realizada por la Entidad en 2024 asciende a un total de 7.717 euros.



Inversión persona

2024
7.717 euros

Adicionalmente, desde el año 2018 Cecabank cuenta con un plan de retribución flexible para los miembros de su plantilla que permite a éstos contratar productos y servicios con condiciones preferentes y en algunos casos con beneficios fiscales, cuando la normativa fiscal así lo contempla.

En la actualidad, los productos que forman parte del plan de retribución flexible Ckb.Flex son los siguientes:



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

La implantación de Ckb.Flex se ha consolidado de manera firme entre la plantilla del Banco, de tal manera que un 72% de las personas trabajadoras tiene al menos un producto contratado a través del sistema de retribución flexible.

El total de productos contratados al cierre del ejercicio 2024 asciende a 744. Los productos más demandados son los siguientes:

- **Seguro médico para familiares para miembros de la plantilla:** contratado por un 51% de los miembros de la plantilla.
- **Tarjeta de transporte y comida:** contratado por un 27% y un 24% de la plantilla respectivamente.

No obstante lo anterior, cabe decir que aunque cuantitativamente el uso es pequeño, prácticamente el 100% de las personas trabajadoras que tienen hijos hace uso del cheque guardería (10 al cierre del ejercicio 2024).

Así mismo, entre la plantilla de la entidad, cada vez es más conocida la posibilidad de aplicar este sistema a la financiación de acciones formativas. Todos estos beneficios están a disposición de los miembros de la plantilla en un espacio específico de la intranet corporativa.

Conciliación e igualdad

Conciliación

Dentro del Plan de Recursos Humanos vinculado al Plan de Estratégico 2022-2024, la entidad sigue apostando por la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Ambos aspectos fueron consensuados con la representación laboral de Cecabank a 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 con horarios especiales a través de más vacaciones y mayor remuneración. El 100% de los empleados de la entidad están cubiertos por convenio.

Es de 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.

Igualdad

Cecabank sostiene que la igualdad de trato y la diversidad en su plantilla promueve un ambiente de trabajo óptimo. Esta diversidad de ideas y perspectivas contribuyen a una toma de decisiones más eficaz.

- Disfrute de 15 días de lactancia a acumular tras el permiso de maternidad.
- Creación de un permiso retribuido de hasta 3 meses de duración en el caso de supuestos de violencia de género que impliquen un cambio de domicilio.
- Computo de todos los permisos (a excepción del permiso de nupcialidad) en días laborables.

En cuanto a permisos parentales, los empleados que han disfrutado de estos permisos son los siguientes:



Adicionalmente Cecabank cuenta con la Asociación Cultural de Empleados de Cecabank o “Grupo de Empresa”. Esta asociación tiene como fines el desarrollo y organización de toda clase de actividades encaminadas a favorecer el ocio y la educación en el tiempo libre de los asociados y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, deportivas, infantiles y familiares y turísticas. Se pretende que a través de todas las actividades impulsadas desde la Asociación se establezcan lazos de amistad y compañerismo entre todas las personas asociadas, se fomente positivamente las relaciones interpersonales entre todos los miembros, así como ayudar a mejorar y conciliar la vida laboral y familiar.

La entidad cuenta con un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres firmado entre la entidad y la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) para los años 2022-2026 cumpliendo con todas

las exigencias legales del momento. La entidad ha contado con un plan de igualdad desde 2010, una actualización en 2017 y el actual. A lo largo de este tiempo, se ha trabajado en estas cuestiones de manera continua, a través de estudios pormenorizados en brecha de género, diagnóstico de situación y acciones formativas de sensibilización e información para toda la plantilla.

El Plan de Igualdad, regula las funciones de la Comisión de Igualdad, establece medidas de acción positiva y recoge las mejoras que en medidas de conciliación de la vida familiar y laboral han sido acordadas entre la representación laboral de las personas trabajadoras y la entidad.

Cecabank también cuenta con un Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es un acuerdo laboral firmado conjuntamente con toda la representación legal de las personas trabajadoras y establece por primera vez regulaciones específicas sobre el acoso 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:

- **Acuerdo laboral en materia de teletrabajo y derecho a la desconexión digital.**
- **Acuerdo de flexibilidad horaria.**
- **Guía práctica de lenguaje inclusivo.**
- **Guía de medidas, ayudas y beneficios.**
- **Guía con tramites por nacimiento de hijo/a.**
- **Catálogo de medidas en caso de mujeres víctimas de violencia de género.**



Dentro del plan de acción para obtener reconocimientos en esta materia, 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.

También, es relevante señalar que en la última renovación del Certificado EFR, la empresa obtuvo la categoría C+, mejorando así el nivel anterior. 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, como se hizo con motivo del cierre del primer ciclo de certificación en abril de 2024 donde se analizaron los resultados y consecución de los objetivos iniciales a través de una encuesta lanzada a toda la plantilla para obtener una visión del conocimiento, utilización y satisfacción de estas medidas a lo largo del primer ciclo.

El porcentaje de participación fue mayor que la encuesta lanzada para realizar el diagnóstico de situación inicial, lo que supone una implicación importante de la plantilla con el modelo EFR. La participación respecto al género fue equitativa: Mujeres 44%, Hombres 45% y 11% prefirió no contestar. Las medidas mejor valoradas son: flexibilidad horaria y teletrabajo, acción social, el grupo de actividades de cultura y ocio de la empresa y el programa de retribución flexible.

El número de propuestas y acciones que la entidad realiza en materia de conciliación es constante, apoyándose en otras iniciativas transversales como “La Semana de la Igualdad y la Jornada Saludable”. Esto refuerza el compromiso y la satisfacción de las personas empleadas en la entidad. En la encuesta para el análisis de reputación y doble materialidad difundida a finales de 2024, el personal valoró con un 3,4 sobre 4 su relación con Cecabank y con un 3,6 sobre 4 la confianza generada por la entidad.

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

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.

Con este fin se creó el programa ckb.contigo para ayudar, tanto a empleados y empleadas como a sus familiares en el día a día y poder así conciliar mejor nuestra vida personal, laboral y familiar. Ckb.contigo cuenta con un servicio de consultas, salud y bienestar, asesoramiento y gestiones administrativas entre otros y está disponible las 24h los 365 días del año.

En 2024, se prestaron un total de 1.405 servicios a través de este programa, siendo la utilización muy equitativa entre hombres y mujeres, 47% y 53% respectivamente.

Este compromiso con la diversidad se integra también en sus procesos de selección, tanto para su plantilla como a través de empresas de trabajo temporal (ETTs). En el año 2024, Cecabank contaba con seis personas con discapacidad en su plantilla y dos adicionales contratadas mediante ETTs. En 2023, había cuatro personas en plantilla y tres prestando servicios a través de ETTs, lo que demuestra una consolidación de estos perfiles en el banco. Asimismo, Cecabank colabora activamente con organizaciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Descripción del indicador	Unidades	2024	2023
Nº empleados/as totales en Cecabank España	Número	467	466
Porcentaje de mujeres en Cecabank España	Porcentaje (%)	50,3%	50,0%

Seguridad y Salud

El compromiso de disponer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas en su puesto de trabajo está recogido en la Política de Sostenibilidad de Cecabank.

La responsabilidad sobre la implantación, aplicación e integración del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a la Dirección de la entidad, de acuerdo con la legislación aplicable. En Cecabank, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se ha diseñado con arreglo a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, que cubre las especialidades preventivas de: Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, Medicina del Trabajo y Seguridad en el Trabajo y que está externalizado con la empresa Quirón Prevención.

Cecabank dispone de un Plan de Prevención en el que se establece un conjunto de normas y procedimientos a través de los cuales se desarrollan los mecanismos de gestión e integración de la prevención de riesgos laborales, recogiendo las diferentes actuaciones en materia preventiva, como son la Política, objetivos y metas, estructura organizativa de la prevención de riesgos laborales, responsabilidades y funciones dentro de la organización y seguimiento y control a nivel de integración.

En cuanto a los procedimientos operativos que recoge el Plan de Prevención, se encuentran los procedimientos de contratación, medios materiales y humanos, contrataciones y subcontratas, procedimientos de información y formación, consulta y participación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia, etc.

Cecabank, S.A. ha contratado la especialidad de Medicina del Trabajo con el Servicio de Prevención Ajeno de

QUIRON PREVENCIÓN, S.L.U., cuyas actividades son la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo, analíticas, reconocimientos médicos y estudios epidemiológicos de los resultados de los exámenes de la salud con el objeto de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud.

Adicionalmente, la entidad dispone de un médico, personal externo facilitado por el Servicio de Prevención Ajeno QUIRON PREVENCIÓN, S.L.U. ubicado en el centro de trabajo, donde desarrolla labores de medicina asistencial durante la jornada de trabajo.

Los accidentes de trabajo y enfermedad profesional de los trabajadores están cubiertos por la Mutua de accidentes laborales y enfermedades profesionales MC Mutual.

Por otro lado, Cecabank se encarga de la formación e información de sus trabajadores en materia preventiva, a través de su área de formación, realizando cursos sobre riesgos laborales y medidas preventivas para todos los empleados, pantallas de visualización de datos, así como formación a los equipos de intervención en medidas de actuación contra incendios y primeros auxilios.

En el mes de mayo de 2024 se realizó un simulacro de evacuación donde participó toda la plantilla. También durante este ejercicio, se lanzó la campaña de reconocimiento médico voluntario para todos los miembros de la plantilla. La entidad realiza un ofrecimiento a toda la plantilla del reconocimiento médico y es directamente la persona trabajadora la que procede a gestionar su cita en cualquier centro de Quirón Prevención. El porcentaje de reconocimientos médicos realizados en 2024 ascendió a 53,3%.

Complementariamente, en el mes de octubre de 2024 se lanzó una campaña de vacunación contra la gripe estacional de carácter preventivo, donde el 13,98% de la plantilla se ha vacunado. Por lo que se refiere a la prevención para la detección y contención del impacto del Covid-19, Cecabank tiene implementado un procedimiento, para minimizar los contactos en caso de contagio y da seguimiento a todos los casos a través del Servicio de Prevención de la empresa, junto al Servicio Médico y el Departamento de Personal.

Cecabank incorpora en sus instalaciones tres desfibriladores, con el objetivo de mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias médicas y garantizar un entorno más seguro para todos sus empleados y visitantes.



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 nuestros empleados. 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 durante un día a la semana y está cofinanciado por la entidad.

Además, se ha llevado a la cabo en colaboración MC Mutual, una jornada saludable con diversas iniciativas para mejorar los hábitos de alimentaciones y costumbres de los miembros de la plantilla. Los empleados y empleadas 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 sobre el Ictus, y aprendieron los factores clave para identificarlo, diagnosticarlo y prevenirlo.

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.

En 2024, el 100% de los empleados han estado representados en el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario, que se reúne con carácter trimestral y que se rige por el reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

1. Para medir las horas de absentismo, de acuerdo con lo que estipula el indicador 403-2 del estándar GRI, se han tenido en cuenta exclusivamente las horas de baja por COVID, enfermedad y accidentes IT. El dato corresponde a la plantilla de España.

Además, el 100% de la plantilla en España se encuentra cubierto por convenio colectivo.



En función de lo anterior, la tasa de absentismo de 2024 se sitúa en el 1,88%.

Al igual que en el ejercicio anterior, en 2024 no ha habido enfermedades profesionales en la plantilla. Durante el año 2024 ha habido dos accidentes de trabajo con baja y un accidente no laboral sin baja.

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:

Comité de Seguridad y Salud

- Horarios**
- Préstamos**
- Formación**
- Buscas**
- Teletrabajo**
- Igualdad**
- Control del Plan de Pensiones de Empleados**

Por otra parte, todos los acuerdos laborales firmados con la representación laboral tienen su propia comisión de seguimiento para velar por el cumplimiento de los mismos.

2.2. Compromiso social

En Cecabank estamos firmemente comprometidos con la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Creemos que nuestras acciones deben ir más allá de la generación de valor económico, contribuyendo de manera activa y positiva a las comunidades en las que operamos.

Con nuestro entorno

Para lograr estos objetivos desde la entidad llevamos implementado en los últimos años una serie de iniciativas destinadas a fomentar nuestro compromiso social y sensibilizarnos frente a los problemas que afectan a los colectivos más desfavorecidos fomentando a su vez el orgullo de pertenencia de toda la plantilla.

Anualmente, Cecabank pone en marcha el programa “Tú Eliges”, en el que la plantilla de la entidad presenta diversos proyectos del ámbito social, ambiental o cultural y Cecabank se compromete a financiar aquellos que sean seleccionados tras un proceso de votación interno.

En el año 2024, se llevó a cabo la X edición del programa en la que se presentaron un total de 25 proyectos de diversas asociaciones (21 en el ámbito social, uno en el ámbito medioambiental y tres en el ámbito cultural). Este año, aprovechando el X aniversario del

programa “Tú Eliges”, se ha incrementado la aportación económica de los 100.000 euros de los últimos años a 150.000 euros.



Ayudas de
150.000 €
25 proyectos



Estos son los 25 proyectos que han presentado los empleados de Cecabank a la X convocatoria del programa “Tú Eliges”:



Proyectos sociales

De la Grada a la Cancha
(Fundación Apascovi)

Atletismo para Todos
(Run for you)

Desarrollo del Centro Why hy Not en Madrid
(Fundación Why Not)

Fibrosis Pulmonear Idiopática
(Afeipi)

Crecer con Cardiopatía. Apoyo en la Edad Adulta
(Fundación Menudos Corazones)

La Sonrisa del Sol
(Fundación Blas Méndez Ponce Ayuda Niño Oncológico)

Síndrome de predisposición al cáncer de niños
(Fundación Intheos)

Programa de Humanización de la UCI pediátrica del Hospital la Paz
(Madreperla)

Freno al Ictus
(Fundación freno al Ictus)

Plataforma de Bienestar emocional AdELA
(Asociación AdELA)

Mas allá de la Enfermedad: Innovación y Cuidades
(SESCAM Castilla- La Mancha)

Un punto de Luz en Kenia
(Idea Libre, Infancia, Desarrollo y Ayuda)

Atención temprana a niños con síndrome de Down
(Down España)

Creación de Aula Informática en Manjo /Camerún
(Makwebo)

Juntos contra el Cáncer: Proyecto Mauri
(Juntos Contra el Cáncer Infantil)

Proyecto Siroilab
(Asociación Nuevo Futuro Sirio)

Segunda oportunidad, futuro lejos de la exclusión
(Fundación Integra)

Banco Regional de Leche Materna Aladina-MGU
(Fundación Biomédica 12 de Octubre)

Fondo de Tarjetas de Ayuda Solidaria
(Fundación Acción contra el Hambre)

Familias Hinchables
(Fundación Grandes Amigos)

Hogar y Trabajo Digno para Jóvenes sin Hogar
(Soy Gracias a ti)



Proyectos medioambientales

Ayuda para los Huérfanos
(Grefa)



Proyectos culturales

Esquí para discapacitados visuales
(Club Siempre)

Joven Orquesta sinfónica Juan Pablo II
(Fundación Educatio Servanda)

Coro los Canturreos de la Cárcel de Soto del Real
(Asociación Coro Francis Poulenc)

Esta edición alcanzó un récord histórico de participación, involucrando al 90,34% de la plantilla en la elección de los proyectos ganadores (88,87% el año pasado). Esto demuestra no solo el compromiso de Cecabank con su Plan de Acción Social, integrado en la Política de Sostenibilidad de la entidad, sino el de todos sus empleados, con la promoción del bienestar de la sociedad y su impacto en la comunidad.



Participación de la plantilla

2024
90,34%
2023
88,87%

A continuación, se muestran los proyectos finalistas del programa “Tú Eliges”¹:

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

1. Se adjunta Programa Tú Eliges del año 2023 en el Anexo IV.

En 2024, y con motivo del X aniversario, la entidad ha realizado un análisis en detalle del impacto de las iniciativas llevadas a cabo en estos 10 años. El estudio, elaborado

de la mano de la Fundación INUIT, incorpora resultados cualitativos y cuantitativo sobre los proyectos financiados y el impacto que estos han tenido en la sociedad.



Panorama general de los proyectos

En estos 10 años se han presentado 241 proyectos de los cuales 119 fueron premiados (distribuidos en 101 proyectos sociales, 11 culturales y 7 medioambientales).

A lo largo de estos 10 años, el número de proyectos financiados ha ido evolucionando de 5 en el año 2015, a 15 en 2024. Desde 2019 la cifra de proyectos financiados se ha mantenido estable, lo que indica una consolidación en el enfoque y en los recursos destinados a estos proyectos.

Analizando el ámbito de actuación de las organizaciones premiadas, la mayoría de ellas actúan en territorio nacional (41%), le siguen las que actúan a nivel local (26%), las del ámbito regional (17%), y por último las organizaciones que tienen un alcance internacional (16%). Al analizar la ubicación geográfica de las sedes de las organizaciones premiadas podemos observar que la mayoría de ellas se concentran en Madrid, aunque encontramos otras 12 provincias distintas de la capital.

Análisis de impacto

Las enfermedades (41%) y la exclusión social (14%) son las problemáticas abordadas más comunes en los proyectos ganadores, aunque también podemos destacar otras temáticas de proyectos como las necesidades básicas no cubiertas, la ayuda a la autonomía para determinadas personas, las especies en riesgo de exclusión, el acceso al empleo, la reinserción social, la atención a alumnos con necesidades especiales, la conciliación familiar, el sinhogarismo, el apoyo al arte musical o los animales abandonados entre otros.

Las soluciones empleadas para abordar las problemáticas también son muy variables, las más frecuentemente utilizadas han sido el acompañamiento (16%), las actividades de ocio (11%) y la cobertura de necesidades básicas (8%) pero también encontramos la formación, la investigación, la atención médica, la mejora de la empleabilidad, la práctica del deporte, la acogida, la sensibilización o la educación entre otros.

Sobre el número de beneficiarios de los proyectos es igual de variable que sus características, van de decenas a millares de personas, según el proyecto. En estos 10 años y con los 119 proyectos ganadores se han apoyado a 91 organizaciones distintas (fundamentalmente asociaciones, fundaciones y ONGs).

Al analizar las razones por las cuales el apoyo del “Tú eliges” ha sido diferencial, entre las respuestas más comunes destaca la sostenibilidad y continuidad de los proyectos, la ampliación del alcance y mejora de la calidad de los servicios, el soporte logístico y de recursos materiales, la reducción de carga administrativa y eficiencia operativa, el fomento de la inclusión y el acceso a oportunidades, entre otras.

Al preguntar a las distintas entidades por los impactos que han generado los proyectos apoyados, destacan principalmente: Mejora de la calidad de vida, empoderamiento e inclusión social, fortalecimiento de infraestructuras y recursos básicos, educación, cultura y conciencia social, salud y bienestar emocional y protección medioambiental.

Crecimiento y Sostenibilidad

En estos 10 años, Cecabank ha invertido cerca de un millón de euros en este proyecto (926.770€). De esta cantidad 848.169€ se habrían invertido en proyectos sociales, 46.601€ en proyectos culturales y 32.000€ en proyectos medioambientales.

Se comenzó con una dotación de 42.770 € en 2015, que aumento hasta 70.000€ en 2016 y 2017, cifra que se incrementó hasta los 100.000€ de 2018 a 2023 y por último en 2024 se ha incrementado a 150.000€. Desde sus inicios, el programa ha aumentado su dotación económica en un 250%, siendo el apoyo económico 3,5 veces mayor que el inicial.

Retos identificados en las entidades gestoras de los proyectos

Respecto a los retos actuales y desafíos futuros que presentan las entidades encuestadas se destaca la financiación estable en el tiempo y el apoyo en una gestión eficiente de los recursos, también aspectos como la planificación, seguimiento y evaluación, cualificación y experiencia del personal, el acceso a la tecnología, los recursos materiales o la participación de la comunidad entre otros.

Compromiso y participación de los empleados

Los empleados buscan mayor implicación en su apoyo a los proyectos para materializar su compromiso social.

Los padrinos y madrinan, aquellos empleados y empleadas que presentan proyectos dentro del programa, han descrito su participación como una experiencia transformadora, valorando especialmente la conexión directa con los beneficiarios.

Reconocimiento y reputación

El programa no sólo mejora la calidad de vida de los beneficiarios, sino que refuerza la reputación de Cecabank como un actor socialmente responsable.

Adicionalmente destacamos las siguientes iniciativas llevadas a cabo en 2024 dentro de la acción social en Cecabank:



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.

Este año el Comité de Emergencias se ha activado una vez, y como en otras ocasiones, Cecabank ha colaborado y participado. Así sucedió con la emergencia humanitaria en el Líbano.

Adicionalmente en 2024, Cecabank colaboró con Cruz Roja en apoyo a las inundaciones de la DANA en Valencia.

Emergencia humanitaria Líbano

A finales de septiembre 2024 el Comité de Emergencia Español puso en marcha sus protocolos de actuación para apoyar a la población civil en el Líbano tras los hechos ocurridos por la invasión de Israel en el sur del país con cientos de personas fallecidas y decenas de miles desplazadas.

Por ello, Cecabank lanzó la campaña entre sus empleados como en otras ocasiones y gracias a la implicación de la plantilla, se consiguió recaudar 3.180 euros, a los que hay que sumar la cantidad equivalente que ha donado Cecabank, lo que se ha traducido en un total de 6.360 euros.

Campaña de ayuda para los afectados por la DANA en Valencia

Cecabank ha colaborado, junto con Cruz Roja, para ayudar a hacer frente a las consecuencias catastróficas provocadas por la DANA que sacudió la provincia de Valencia el pasado 29 de octubre.

Gracias a la aportación económica de los empleados de Cecabank, se han conseguido recaudar 27.451 euros, que sumados a la cantidad equivalente donada por Cecabank, acumulan un total de 54.902 euros.



Colaboración 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 Calle Cecabank en su sede del Colegio San Fernando y la Avenida Cecabank en su centro logístico. Dada la vinculación y la trayectoria de colaboración entre ambas entidades desde el año 2020, la Calle Cecabank fue sustituida por la Avenida Cecabank y la Avenida fue convertida en Plaza Cecabank con el consiguiente orgullo y satisfacción para la entidad.

En 2024 la entidad ha continuado colaborando en este sentido, manteniendo la donación y el patrocinio del año anterior hasta los 15.000€.

- **Operación Kilo para el Banco de Alimentos:** En paralelo a estos patrocinios, Cecabank ha continuado con la campaña de "Operación Kilo" - campaña de Navidad-, donde los empleados de Cecabank pudieron realizar su compra más solidaria, favoreciendo a las familias más necesitadas de la Comunidad (personas sin hogar, personas mayores, niños, desempleados, entre otros). Este año 2024 se ha conseguido recaudar un total de 2.803 euros de los empleados. Esta cantidad ha sido doblada por Cecabank, lo que ha supuesto la donación de un total de 5.606 euros que representan 5.945 kg de comida. Gracias a las donaciones de alimentos, la **Fundación Banco de Alimentos de Madrid** proporciona una comida diaria a más de 125.000 personas a través de 530 entidades benéficas.



Contenedor de Ropa y Zapatos Madre Coraje

Desde el año 2019 la entidad puso a disposición de los empleados un contenedor para la donación de ropa y zapatos. En el año 2024, se han contabilizado más de 520 kilogramos donados. Esta asociación se encarga de dar una segunda vida a los productos, a través de la donación a comunidades, la venta en mercadillos solidarios, o su entrega a empresas externas generando fondos para asociaciones sociales, educativas y de cooperación. Este año 2023 ha cambiado la forma jurídica y deja de ser asociación para convertirse en Fundación Madre Coraje, ONG certificada por la Fundación Lealtad.



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

La entidad está comprometida con la educación financiera, la digitalización y la acción social. Desde 2019 ha colaborado con las distintas entidades en la construcción de salas informáticas para tal fin. Estas son las 7 Aulas informáticas y sociales que, a día de hoy, están operativas y funcionando en el año 2024. Cecabank año a año contribuye con la donación tanto de dinero como de equipos informáticos para el mantenimiento y la organización de formaciones, destinadas a los colectivos más desfavorecidos en dichas aulas.

- Aula informática en el Real Oratorio de Caballero de Gracia dirigida a colectivos de gente mayor, inmigrantes y desempleados.
- Aula informática en el colegio de la Fundación Bobath, dirigida a personas con parálisis cerebral en diversos grados, tanto niños como adultos.
- Aula informática o aula TIC en la Fundación Adisli: fue inaugurada en el primer semestre del 2022 centrada en la formación y en facilitar apoyos y oportunidades para que las personas con discapacidad ligera o inteligencia límite puedan desarrollar sus proyectos de vida y una red de apoyos.
- Aula informática Fundación Senara: se inauguró en el segundo semestre del año 2022 para ayudar a las personas vulnerables. En especial pone foco y se ofrece orientación laboral y capacitación a mujeres y sus familias mejorando su conciliación tanto de la vida laboral como familiar.
- Aula informática Fundación Integra, inaugurada en el primer trimestre de 2023, en la que se apoya a personas en exclusión social y con alguna discapacidad para que retomen las riendas de su vida a través fundamentalmente de la inserción laboral.
- Aula social de la Asociación Ariadna Cosiendo Ilusiones: inaugurada a finales del año 2023 en la Asociación Ariadna Cosiendo Ilusiones, ayudando a mujeres en riesgo de exclusión de pobreza o marginación social, facilitando becas de formación remuneradas en escuelas-taller de la marca creada al efecto con el nombre de María y sus batallas.
- Aula informática Casa San Cristóbal, inaugurada en septiembre de 2024, en colaboración con la Fundación Montemadrid, en la Casa San Cristóbal.



Donación de equipos informáticos

La donación de equipos informáticos Windows Surfaces así como pantallas y ordenadores portátiles por parte de Cecabank a la Fundación Bobath ha contribuido a la mejora en el tratamiento y la educación de las personas con parálisis cerebral que se desarrolla tanto en el centro de atención temprana como en el colegio de educación especial y en el centro de día.



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 y empleadas.

Fruto de este compromiso social y valores compartidos en el mes de abril de 2024 se aprobó por parte del Comité de Dirección de Cecabank los “Principios de actuación en materia de Voluntariado”.

Estos Principios buscan crear un marco global y corporativo de todos los programas de voluntariado que se realicen en la entidad, estableciendo las pautas de actuación y un sistema de gobierno que ayude a realizar un mejor seguimiento de esta actividad. El programa de voluntariado corporativo tiene como objetivo canalizar y promover el desarrollo de programas sociales y fomentar la colaboración de la plantilla, formando una red de voluntarios que desarrolle acciones solidarias con impacto social positivo aumentando el orgullo de pertenencia y posicionando a la entidad como referente en el sector financiero y en la sociedad.

Adicionalmente, en el año 2024 fue la creación del “Grupo de Voluntarios de Cecabank”, a través de una jornada específica, donde se trasladó el agradecimiento de la entidad a ese conjunto de la plantilla del banco que, de forma silenciosa, desinteresada y solidaria, sólo impulsados por el deseo de ayudar, han contribuido en el pasado o lo hacen ahora en el presente, con los distintos proyectos o iniciativas.

En 2024, el Departamento de Sostenibilidad ha coordinado las actividades de voluntariado que, con carácter altruista y solidario, se llevan a cabo por parte de los empleados.

Entre las principales líneas de actuación de voluntariado realizadas, destacan las actividades de voluntariado social y de educación financiera de la mano de Junior Achievement y su programa de “ventajas de permanecer en el colegio” concienciando a los alumnos de la importancia de continuar estudiando, al tiempo que descubren habilidades clave para su futuro.

Otra línea de voluntariado, esta vez desarrollada por directivos del área Tecnológica, se ha llevado a cabo de la mano de la Fundación Integra y en nuestra aula digital Cecabank. El programa de “escuela de fortalecimiento” ha dado apoyo a distintas personas en riesgo de exclusión enfocándose en trabajar las competencias digitales básicas para la búsqueda de empleo.

Adicionalmente, Cecabank ha participado con la Fundación Adopta un Abuelo, en la campaña “Una carta para un abuelo”, donde los voluntarios de Cecabank escribieron cartas a personas mayores que sufren soledad no deseada, con motivo de felicitarles la Navidad.

Con los Derechos Humanos

Cecabank tiene la firme voluntad de operar con responsabilidad, cumpliendo la normativa legal aplicable y bajo el respeto y apoyo a los Derechos Humanos.

Desde el año 2017, la entidad es socia de la Red española de Pacto Mundial de Naciones Unidas y divulga, promueve e incorpora en sus actividades, los diez principios basados en Derechos Humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Este año 2024 Cecabank ha continuado apoyando diversas campañas en materia de Derechos Humanos en Redes Sociales.



Pacto Mundial Red Española

Dada la naturaleza de las actividades de la entidad y su presencia en España y distintos países de Europa a través de sus oficinas operativas y de representación, la entidad no ha identificado riesgos relevantes en estas materias. Desde las áreas de Riesgos y Cumplimiento y Auditoría Interna se llevan a cabo los controles necesarios para el cumplimiento de las leyes aplicables y la prevención de delitos. Adicionalmente el modelo de trabajo de la entidad permite minimizar los posibles riesgos asociados, alineándonos a las mejores prácticas en las distintas materias.

En 2024 la Cecabank ha querido dar un paso más, reflejando el compromiso de la entidad en su Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración en el mes de abril. En este documento, Cecabank asume el compromiso de guiar su actuación sobre la base del cumplimiento de los Derechos Humanos, así como a contar con procedimientos de supervisión y control que permitan identificar con la debida diligencia posibles situaciones de riesgo de vulneración de estos y establecer mecanismos de prevención y mitigación.

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

Compromiso Cecabank

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.

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 2024 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.

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1. Política de Derechos Humanos - Cecabank

En su relación con los empleados •

Cecabank está comprometido con:

- El derecho a la libertad de opinión, de información y de expresión, respetando la diversidad de opiniones y fomentando el diálogo y la comunicación.
- El derecho de asociación y negociación colectiva.
- El derecho a tener un entorno de trabajo seguro y saludable.
- 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.
- El derecho a la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, origen, estado civil o condición social.
- 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.
- 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.
- El derecho de sus empleados a la protección de los datos personales y su intimidad.

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 óptimas, 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 **“Conciliación e Igualdad”**.

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

En su relación con el entorno •

Cecabank está comprometido con:

- 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.
- La transparencia en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y su desglose en función de las geografías donde opera.
- 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.
- 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.

Mecanismos de Gestión de Cecabank

Además del Código de conducta que incorpora aspectos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno, Cecabank está certificada por AENOR en 2023 conforme a la Norma UNE 19601 de Cumplimiento Penal. Adicionalmente la compañía dispone de procedimientos de Prevención y 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.

El programa Tú Eliges, con una dotación de 150.000 euros, promueve iniciativas de colaboración con terceras entidades en materia social, medioambiental y cultura.

Cecabank se encuentra adherida a Pacto Mundial desde 2017.

Para más información véase el apartado de **“Ética y Cumplimiento: corrupción y soborno”**, **“Responsabilidad Social”** y/o **“Compromiso con nuestro entorno”**.

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En su relación con los clientes

Cecabank está comprometido con:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Mecanismos de Gestión de Cecabank

Cecabank cuenta con una Política de Inversión Responsable y Sostenible que establece el principio de que no serán objeto de inversión las empresas o grupos para los que haya evidencias creíbles de violaciones materiales de leyes o regulaciones aplicables, o de que infringen 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.

Asimismo, la entidad cuenta con una Política Medioambiental, y un modelo de gestión basado en la protección del medio ambiente y la gestión responsable de los recursos. Cecabank busca operar bajo un modelo eficiente, minimizando los impactos en el medio ambiente para lo que tiene implantado un Sistema de Gestión Energética según la norma ISO 50001, y realiza una gestión activa del indicador de Huella de Carbono.

Adicionalmente el Código de Conducta de la entidad establece mecanismos que prevén cualquier tipo de discriminación y aseguran la privacidad de los datos personales.

La entidad cuenta con un manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que tiene por objeto establecer políticas y procedimientos para luchar eficazmente contra estos delitos, evitando que los fondos obtenidos ilícitamente accedan al sistema financiero a través de Cecabank.

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

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

En relación con sus proveedores y socios de negocio

Cecabank está comprometido con:

La entidad solo trabajará con proveedores y socios comerciales que:

- Compartan los principios éticos de la entidad y que muestren igualmente un estricto respeto a los Derechos Humanos.
- Garanticen su respeto por la legislación laboral, los convenios internacionales y garanticen un entorno laboral adecuado a sus trabajadores.

Mecanismos de Gestión de Cecabank

Cecabank incorpora aspectos relativos a Derechos Humanos en el proceso de homologación de proveedores.

En 2024 el Consejo de Administración de Cecabank aprobó el 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.

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

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



03.

Planet

Cecabank tiene el firme compromiso de operar de manera responsable con el entorno



La entidad trabaja bajo el principio de precaución y mitigando el impacto medioambiental, tanto en su actividad, como en su ámbito de influencia.

El compromiso de trabajar bajo un modelo de gestión respetuoso con el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático está recogido en la Política de Sostenibilidad de Cecabank. La entidad es consciente de que su operativa tiene un impacto directo limitado sobre el ecosistema, pero la gestión responsable de los recursos materiales promueve una reducción de costes y una mayor eficiencia en su uso.

Nuestros compromisos se articulan en tres aspectos, bajo la supervisión del Consejo de Administración:

- 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 nuestras 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, en 2024 Cecabank ha elaborado su Política Medioambiental, que fue aprobada por el Consejo de Administración en el mes de abril. La Política establece los compromisos y principios de actuación específicos en la materia. La entidad se compromete a incorporar los aspectos medioambientales en su operativa a través de una doble perspectiva de materialidad, identificando las medidas necesarias para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades asociados a las operaciones.

La supervisión de todos estos aspectos, así como el resto de los compromisos incluidos en la Política Medioambiental, son responsabilidad del Comité de Dirección, que a nivel operativo se apoya en el Comité de Sostenibilidad de la entidad.

La Política Medioambiental de Cecabank es pública y se encuentra a disposición de los grupos de interés en la página web de la entidad¹ y adicionalmente ha sido trasladada a todos los empleados a través de comunicaciones internas y la intranet corporativa, que cuenta con un espacio específico para la sensibilización de los empleados en aspectos medioambientales.

El Plan de Sostenibilidad 2022-2024 ha trabajado en materia medioambiental bajo la línea de trabajo de “Cambio Climático y Gestión Ambiental”. El objetivo fijado en esta línea de trabajo buscaba, por un lado, lograr la máxima eficiencia en la gestión de impactos ambientales directos y, por otro, avanzar en las mejores prácticas en relación con los aspectos relacionados con el clima.

Los hitos y acciones fijados han alcanzado un cumplimiento del 97% y han sido supervisados por los órganos de gobierno y en primera instancia por el Comité de Sostenibilidad².

En 2024 la entidad ha publicado su segundo Informe sobre cambio climático basado en recomendaciones del TCFD (*Task Force for Climate-Related financial disclosures*), y enmarcándose en el compromiso de Cecabank con la transparencia y divulgación de aspectos Climáticos, Sociales y de Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés). Incluye información sobre la estrategia global de la entidad, gobernanza de los riesgos y oportunidades relacionadas con el clima, así como las métricas empleadas para valorar nuestro cumplimiento con los compromisos climáticos.



Cecabank ha continuado trabajando sobre aspectos voluntarios como el cálculo de indicadores relativos a Taxonomía UE en base a los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático.

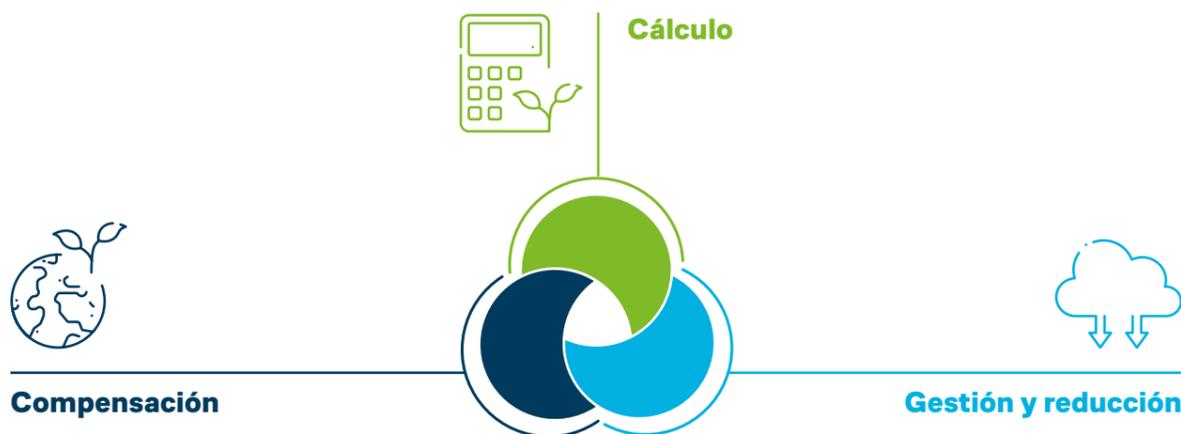
1. Política Medioambiental - Cecabank

2. Para más información revisar la sección 1.3. Plan de Sostenibilidad

3.1. Huella de Carbono y gestión de los aspectos relacionados con el clima

La gestión del indicador de Huella de Carbono constituye una prioridad en la agenda ambiental de Cecabank, ya que representa el grado de eficiencia global de la entidad en la gestión de aspectos ambientales.

Gestión huella de carbono



Cálculo

Desde 2017 Cecabank calcula anualmente su inventario de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) teniendo en cuenta los alcances 1, 2 y 3. Este cálculo es verificado por parte de un tercero independiente (Aenor), que emite su informe de emisiones conforme a la norma de referencia ISO 14.064. Esta norma propone una nueva categorización de las emisiones indirectas, así como la realización de un estudio de materialidad, para identificar aquellas categorías de emisiones que sean significativas para la entidad.

Gestión y reducción

Cecabank ha reducido un 99% de sus emisiones en el periodo 2017-2024 a través de la implantación de medidas de eficiencia y buenas prácticas.

La implantación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Energía según ISO 50.001:2018 ha permitido mejorar la eficiencia energética y reducir los consumos.

Fomento de buenos hábitos en la plantilla a través de acciones de formación.

El 100% de la energía eléctrica adquirida tiene certificado de origen renovable, tanto para los centros de procesamiento de datos, como para los edificios corporativos.



Compensación

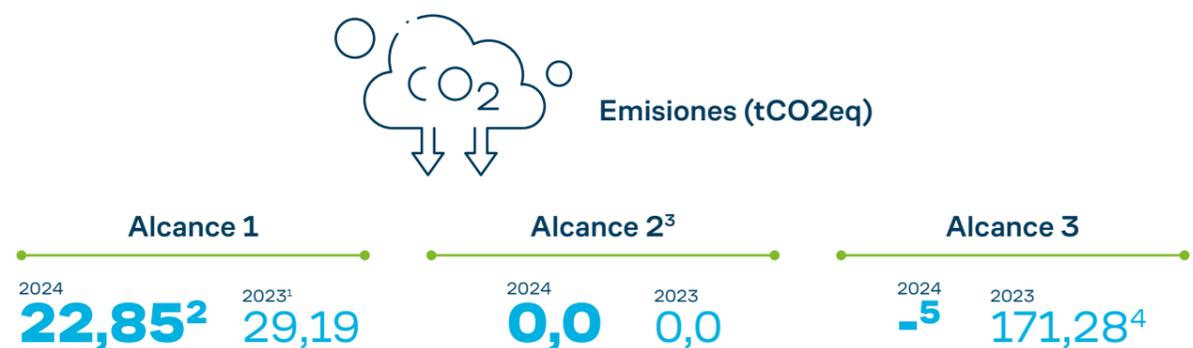
Cecabank compensa el 100% de sus emisiones de alcance 1+2 y algunas de sus emisiones de alcance 3 desde el año 2020. Cecabank ha colaborado con varios proyectos a nivel nacional e internacional para la compensación de emisiones. En 2024, se gestionó la compensación de las emisiones de 2023, participando en los siguientes proyectos:

- 27 toneladas correspondientes al alcance 1+2 de emisiones que han sido compensadas a través de la Fundación Bosques Sostenibles con un proyecto de repoblación forestal en el Monte de utilidad pública “El Pinar” (T.M. Mijares) en la provincia de Ávila.
- 100 toneladas, correspondientes al alcance 3 se han compensado a través del Proyecto REDD+, en colaboración con la Fundación ECODES, para la protección del Bosque de Mai Ndombe, en la República Democrática del Congo. Este proyecto ha permitido evitar prácticas de deforestación ilegal, así como contribuir a la gestión forestal sostenible en la zona.
- 75 toneladas, también correspondientes al alcance 3, se han compensado en el proyecto de energía hidroeléctrica renovable, en la isla de Sumatra (Indonesia), a través de la Fundación ECODES. Este proyecto permite generar energía limpia para la red a partir del caudal del río Musi, ya que, de otro modo, se habría generado a través de centrales eléctricas conectadas a la red, que en su mayoría utilizan combustibles fósiles.

Estos proyectos de compensación no solo contribuyen a mitigar los impactos de la entidad sobre el cambio climático, sino que también incorporan un componente social y una contribución ambiental más amplia. Las emisiones de 2024 serán compensadas a lo largo del ejercicio 2025, tras el recálculo y posterior verificación de los datos del ejercicio.

A continuación, se muestran los resultados del cálculo de emisiones de 2024 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.



1. Las emisiones de 2023 (alcances 1 y 2) han sido modificadas con respecto del EINF 2023. 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. Desplazamientos de los empleados de casa al trabajo, residuos (RAEEs), así como la energía eléctrica en CPDs, que ha sido obtenida por fuentes de origen renovable.
5. En proceso de cálculo.

En 2024 Cecabank sigue experimentado un descenso en sus emisiones de carbono asociado a los consumos energéticos en las instalaciones de la entidad y la compra de energía eléctrica con certificado de origen renovable. Adicionalmente, la reducción de 2024 también es debida a la compra de un vehículo eléctrico en la flota de la entidad.



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. En 2022, Cecabank ha obtenido esta acreditación, para los años 2017 a 2022. El sello de 2023 se encuentra en proceso de tramitación a fecha de elaboración de este informe.



Huella de Carbono de la cartera

Tal y como refleja la Política de Sostenibilidad de Cecabank, la entidad busca contribuir en la financiación de una economía sostenible en línea con los compromisos internacionales. Fruto de este compromiso, el Consejo de Administración de Cecabank, aprobó en mayo de 2024 la Política de inversión responsable y sostenible de la entidad, que busca, entre otros, impulsar el negocio sostenible para contribuir a los objetivos de la UE hacia una economía sostenible y los del Acuerdo de París¹.



Entre otros aspectos, la entidad calcula y hace seguimiento del indicador de Huella de carbono en su cartera de inversión. Cecabank lleva a cabo el cálculo de sus emisiones en cartera en base a una metodología propia, que sigue la metodología de cálculo propuesta por PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) y los trabajos colaborativos llevados a cabo en España impulsados por las patronales bancarias. En 2023, la metodología fue auditada internamente y en 2024, se ha llevado a cabo una revisión de la misma en base a criterio externo.

Cecabank es un banco mayorista dedicado a prestar servicios a otras entidades financieras, así como a grandes empresas. La cartera de inversión se compone, esencialmente, por las inversiones en deuda pública (riesgos so-

beranos 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 la cartera de Cecabank, la entidad realiza el cálculo de la Huella de Carbono en su cartera de inversión, excluyendo los préstamos. Cecabank hace seguimiento de este indicador desde 2020. En el año 2023 las emisiones en renta fija pública ascendieron a 0,352 MtCO₂eq, mientras que la renta fija privada y la renta variable fueron un total de 0,132 MtCO₂eq (0,372 MtCO₂eq y 0,115 MtCO₂eq respectivamente en 2022)². A fecha de elaboración de este informe, la entidad se encuentra en proceso de cálculo de sus emisiones de 2024.

A largo plazo Cecabank está comprometido con la descarbonización de sus carteras de inversión y la consecución de los objetivos de alcanzar la neutralidad climática en 2050. En el caso de las emisiones asociadas a deuda pública, que suponen más de un 70% del total de emisiones, conforme los avances metodológicos lo hagan posible, podremos marcar objetivos intermedios de descarbonización.

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
 2. El dato de 2022 ha sido revisado con respecto de la información publicada en su EINF 2022

3.2. Gestión ambiental en Cecabank

Durante este periodo, la entidad ha mantenido su compromiso por la mejora del desempeño ambiental impulsando iniciativas sostenibles y optimizando recursos para reducir el impacto en el entorno.

Los consumos energéticos y de suministros han seguido estables, sin variaciones significativas, reflejando un equilibrio en la gestión de estas operaciones y reafirmando con ello el enfoque de la entidad hacia la sostenibilidad y la eficiencia.

La formación y concienciación de los empleados en la materia es un aspecto importante para lograr los objetivos fijados. De esta forma, los empleados de Cecabank reciben formación obligatoria relativa a la gestión eficiente de la energía. Adicionalmente se realizan acciones de concienciación mediante la guía de Buenas Prácticas del uso de la Energía o a través del Portal del Empleado donde se ubica el Portal de Eficiencia Energética donde se muestran las mejores prácticas, el desempeño energético y los certificados. En 2024, se han organizado jornadas de concienciación específicas para empleados, en las que se han abordado temas como la economía circular y la gestión de residuos.

Adicionalmente en este ejercicio, la entidad ha contratado un servicio de alertas en materia de requisitos legales ambientales, con el fin de asegurar el cumplimiento y adelantarse a posibles requerimientos.

Cecabank mantiene implantado un Sistema de Gestión de Energía conforme a la norma UNE/ISO 50001:2011, para los edificios corporativos, desde el año 2018. En el



año 2020 se realizó la adaptación a la norma UNE/ISO 50001:2018 y, en el 2023 la entidad obtuvo la certificación AENOR (GE- 2011/0038) que ha estado vigente hasta el 14 de diciembre de 2024.

La política energética de Cecabank es el marco sobre el cual la entidad establece acciones, objetivos y metas de ahorro y eficiencia energética. Dicho marco tiene como finalidad orientar el desempeño energético hacia el ahorro, la optimización del consumo y la mejora continua, promoviendo la adecuación de las instalaciones y garantizando el cumplimiento de los objetivos legales establecidos. Esta política es impulsada y liderada por la Alta Dirección y de aplicación para todo el personal que realiza actividades dentro de las instalaciones de Cecabank.

Durante el segundo semestre de 2024 la entidad ha trabajado en la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental en base al estándar ISO 14001, como herramienta para canalizar la estrategia de Cecabank en materia ambiental. Para ello se ha creado un grupo de trabajo transversal, con la participación de distintas áreas de la entidad. A fecha de cierre del ejercicio, Cecabank se encuentra en proceso de obtención del certificado.



La medición y monitorización de los consumos a lo largo de 2024 se lleva a cabo mediante una herramienta automatizada (Smarkia), esto permite una mejor gestión de los indicadores y la optimización de los consumos energéticos. Como resultado, la entidad ha experimentado una reducción del consumo eléctrico y de gas a lo largo de los últimos años. Actualmente, esta evolución se encuentra en un estado de consolidación que permite el estudio y valoración de nuevas acciones que puedan seguir mejorando estos datos.

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

Consumos edificios

	Unidad de medida	Año	
		2024	2023
Energía (Electricidad)	GJ	4.176	4.071
Energía (Gas Natural)	GJ	446	447
Papel (Ecológico- Ecolabel)	Kg	5.209	5.138
Agua	M3	2.210	1.847

El consumo de papel se ha mantenido prácticamente estable en 2024. La entidad continúa con su programa de Papel 0 que apela a todos los departamentos a no imprimir documentos en papel y a digitalizar la información para reducir el consumo y reciclado de papel.

El consumo de agua se ha visto ligeramente incrementado con respecto al año anterior, dado que la entidad ha realizado obras en las instalaciones, así como por la cesión de espacios a terceros.

Por otro lado, la entidad también trata de disminuir el impacto ambiental a través de procesos de recogida de residuos diferenciando residuos no peligrosos y residuos peligrosos, los cuales son recogidos por externos autorizados y gestionados en plantas especializadas.

Los residuos de construcción y demolición se han visto incrementados dado que a lo largo del año 2024 Ceca-bank ha realizado obras en sus instalaciones. Estas tendrán continuidad a lo largo del siguiente ejercicio.



Residuos generados (toneladas)

Papel y Cartón	2024	2023
	12,23	27,87
Mezcla	2024	2023
	33,44	32,68
RAEE (residuos con componentes peligrosos)	2024	2023
	7,34	6,60
Plásticos	2024	2023
	6,02	9,10
Construcción y demolición	2024	2023
	228,28	59,28



04. 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 son la base del negocio de Cecabank.

La entidad mantiene un elevado compromiso con los mismos, que permite favorecer relaciones duraderas y de confianza. La entidad orienta su modelo para ofrecer continuamente soluciones especializadas, apoyando a los clientes en sus proyectos para alcanzar sus objetivos de negocio. El expertise financiero y de negocio nos permite ofrecer productos de alto valor añadido.

Esta especialización, nuestro modelo de calidad, basado en la mejora continua, transparencia y diálogo y el fomento de la innovación, a través de soluciones digitales, permite a la entidad continuar fortaleciendo nuestra base de clientes, fidelizando y atrayendo nuevos clientes.

En 2024, Cecabank siguió atendiendo a más de 325 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 ha finalizado el Plan Estratégico 2022-2024 que entre sus objetivos establecía la diversificación de ingresos, entendiendo esta desde distintas

perspectivas: clientes, nuevos servicios y segmentos de mercado. Dicha diversificación ha permitido fortalecer a la entidad de los ciclos económicos, objetivo en el que se lleva trabajando desde hace más de diez años, desde la constitución de la entidad.

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 de Estrategia y un Comité Comercial que dan 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 trimestre 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.

Diversificación de negocios

A finales de 2024, la aportación al margen bruto de las tres líneas de negocios "core" de la entidad muestra una foto diversificada de ingresos por servicios.

Servicios
asociativos
y otros
3%

Pagos y plataformas
16%

Securities Services
43%

Tesorería
38%

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 2024, cabe destacar:



Securities Services

El negocio de Securities Services además de haber incrementado el grado de vinculación de los clientes actuales, ha captado nuevos clientes, consolidando una base sólida y superior a los 130.



Área Financiera

Capta una media de más de 10 clientes al año. Adicionalmente, Cecabank busca establecer alianzas para crecer fuera del mercado nacional en billetes. La operativa de la Sala de Tesorería permite, tanto atraer nuevos clientes, como vincular a los ya existentes mediante, por ejemplo, en el ámbito del capital riesgo, la financiación de los “capital calls” de las inversiones.



Pagos y Plataformas Tecnológicas

La entidad se ha centrado en avanzar en el grado de vinculación de clientes a la amplia gama de productos y servicios, por ejemplo, mediante novedades o actualizaciones regulatorias, y en atraer nuevos clientes de mediano-pequeño tamaño de 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.



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

En 2024, la entidad ha seguido enfocándose en cuatro áreas principales de trabajo:

1. 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 mantienen 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. 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, la simplificación de los flujos de trabajo y la adopción de metodologías ágiles.

Además, se ha implantado un sistema de gestión de la calidad para la operativa de transferencias inmediatas con el objetivo de obtener su certificación en 2025.

2. 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.

3. 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 2024 se ha profundizado aún más en la personalización de las encuestas a los clientes externos maximizando la precisión en la obtención y presentación de información. Se ha aumentado la representatividad revisando los criterios internos y se ha adelantado el ciclo de encuestas para facilitar la integración con el ciclo anual de objetivos de mejora.

4. 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 nuestros procesos.
- b) Mejorar la experiencia de los clientes.

A lo largo de 2024, 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.

En cuanto al índice de satisfacción, el índice de recomendación y la predisposición a continuar confiando

en Cecabank en nuevas soluciones se muestran a continuación:



Cecabank dispone de un Servicio de Atención al Cliente¹. En el año 2024 la entidad ha recibido dos recla-

maciones, que fueron admitidas y resueltas a favor de Cecabank.

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 es consciente de su papel como integrantes del sector financiero y en materia de finanzas sostenibles.

Como banco mayorista y tal y como fija nuestro plan de sostenibilidad, nuestro objetivo en la materia es acompañar a nuestros clientes en su proceso de transformación hacia un modelo de finanzas sostenibles.

El Plan Estratégico 2022-2024 de la entidad fijó como vector de crecimiento los aspectos ESG. A lo largo del todo el Plan de sostenibilidad Cecabank ha trabajado muy de cerca los desarrollos regulatorios en materia de sostenibilidad y trabajamos de la mano de nues-

tros clientes para entender sus necesidades y buscar soluciones que puedan satisfacer sus demandas en materia de finanzas sostenibles. El Comité de Sostenibilidad y el Comité de Estrategia, en el que se encuentran integrados todos los negocios de la entidad han identificado y dado seguimiento a las distintas iniciativas.

A día de hoy, Cecabank ofrece distintos servicios a clientes en los distintos negocios de la entidad:



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 2024, el patrimonio de fondos depositados en la entidad que promueven características medioambientales o sociales, o tienen como objetivo inversiones sostenibles, superan los 117.000 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 continuación¹:

Artículo 8

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

44%

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 2024 comunicamos más de 4.600 juntas en 73 países distribuidos por los cinco continentes y enviamos a mercado más de 12.500 instrucciones de voto de forma satisfactoria.

Artículo 9

Productos de inversión que cuentan con objetivos explícitos de sostenibilidad.

2%

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.



Nuestros servicios tecnológicos a clientes también tienen incorporados aspectos de sostenibilidad.

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 2024 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 15% del sector seguros. En 2024, 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 2023 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 2024, se ha seguido trabajando para mejorar la expansión del servicio, con la previsión de que se siga trabajando en esa misma línea.



En el ámbito financiero la entidad ha trabajado es 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 entidad¹.

A 31 de diciembre de 2024, Cecabank mantenía 19 posiciones en Bonos ESG (Environmental, Social y Governance), por valor de 150,9 millones de euros. Esto supone un incremento del 0.94 % con respecto al cierre de 2023, en el que la entidad mantenía posiciones por valor de 149,5 millones de euros.

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 2024 el Área de Riesgos y Cumplimiento ha realizado el seguimiento de las exposiciones con calificación ESG de la cartera tanto en renta fija privada, variable como en préstamos. Asimismo, durante el año se ha implementado el seguimiento de la renta fija pública soberana. A 31 de diciembre de 2024, el 71% de los emisores en Renta Variable (65 % en 2023) y un 18% en préstamos al sector privado (15% en 2023) presentaban una calificación ESG.

Adicionalmente Cecabank es miembro de la red de creadores de mercado de la Unión Europea desde el año 2021 (Primary Dealer Network). Las emisiones de bonos de la UE bajo este programa han ascendido 2024 a más de 105.500 millones de euros en bonos colocados en mercado con la participación activa de Cecabank que ha participado en todas las subastas, 24 de letras y más de 13 de bonos. La UE cuenta actualmente con 5 emisiones con formato *green*. Con estas emisiones, la UE consigue financiar el Fondo de Recuperación *Next Generation EU*, que agrupa el paquete de ayudas para la transformación económica, ecológica y digital de Europa y que está dotado con 806.900 millones de euros de los que España recibirá 140.000 millones de euros.

1. Política de inversión - Cecabank

05. Governance

Cecabank es una infraestructura crítica en España que asegura la estabilidad del sistema financiero. El buen gobierno corporativo permite mantener relaciones de confianza con sus grupos de interés.



5.1. Buen gobierno corporativo

El compromiso de Cecabank es cumplir con las mejores prácticas en Gobierno Corporativo. La entidad se distingue por mantener una estructura de buen gobierno sólida, independiente y con visión a largo plazo, lo que garantiza una toma de decisiones eficiente, una adecuada gestión de riesgos y la creación de valor para los grupos de interés.

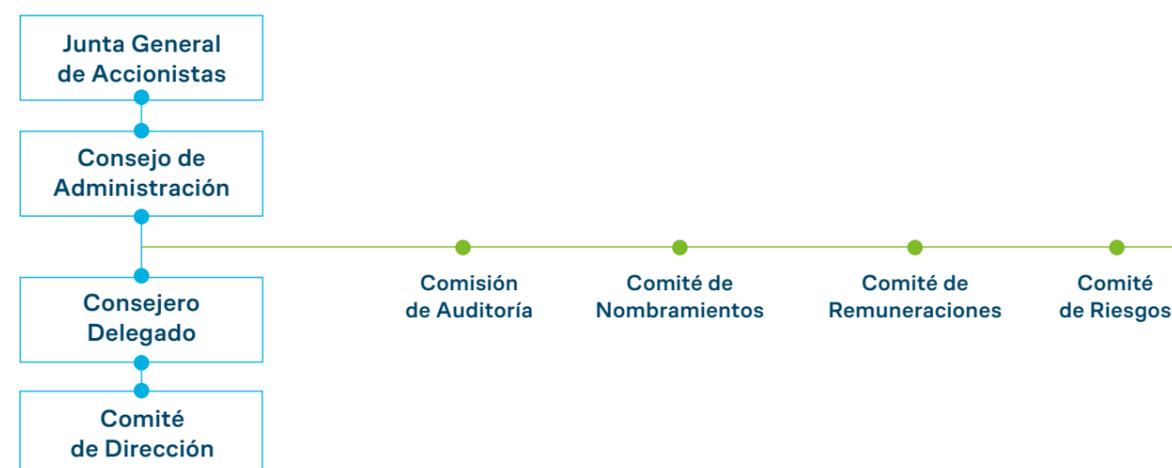
El modelo de gobernanza de la entidad se articula mediante un conjunto de políticas, normas y principios que son actualizadas periódicamente. Estos documentos regulan, entre otros, la composición, la

estructura y el funcionamiento de sus Órganos de Gobierno (la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y sus Comités delegados).

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.



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 2024, 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 el 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.

En la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en el mes de octubre de 2024 se acordó el nombramiento de un consejero dominical. Asimismo, se acordó la fijación del número de miembros del Consejo de Administración en once miembros.

Más allá de lo descrito anteriormente, no se han producido variaciones en la composición del Consejo de Administración, quedando a 31 de diciembre, compuesto por 11 miembros, de los cuales seis de ellos son consejeros dominicales, cuatro consejeros independientes y un consejero ejecutivo, lo que supone que el Consejo de Administración de Cecabank cuenta con un 36,3% de consejeros independientes.



6 Consejeros Dominicales
4 Consejeros Independientes
1 Consejeros Ejecutivos

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

De esta manera, el Consejo de Administración está formado por los siguientes miembros a 31 de diciembre de 2024:

Composición

- D. Manuel Azuaga Moreno: Presidente (Dominical)
- D. Javier Pano Riera: Vicepresidente (Dominical)
- D. José M^a Méndez Álvarez-Cedrón: Consejero Delegado (Ejecutivo)
- 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^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independiente)
- D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independiente)
- D^a. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independiente)
- D^a. Carmen Motellón García: Vocal (Independiente)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero

Reuniones y asistencia

Durante el ejercicio 2024, el Consejo de Administración ha celebrado once 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 87% de asistencia de sus miembros, alcanzando el 100% de asistencia contando con las delegaciones de asistencia y voto.

Sostenibilidad

En abril de 2024 el Consejo de Administración aprobó una nueva Política de Sostenibilidad, desarrollando los compromisos de la entidad en sostenibilidad y reflejando el actual modelo de gobernanza en sostenibilidad de la entidad, en el que el Consejo de Administración es el responsable último de supervisión de estos aspectos. Junto con la Política de Sostenibilidad, el Consejo también aprobó la Política de Inversión Sostenible y Responsable, la Política de Derechos Humanos y la Política Medioambiental.

Estos cuatro comités asisten al Consejo de Administración en el ejercicio de sus competencias. Están formados en su totalidad por consejeros no ejecutivos, en línea con lo establecido por la normativa para cada uno de ellos, y con las funciones que se recogen en sus respectivos reglamentos de funcionamiento.

Comisión de Auditoría

Funciones

Supervisa y valora la eficacia del control interno de la entidad, la auditoría interna, y los sistemas de gestión de riesgos, así como supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.

Composición

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a sociedades de capital así como los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Comisión de Auditoría, dicha Comisión estará compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, que deberán ser exclusivamente consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. Asimismo, el Presidente será un miembro de la Comisión con la condición de Consejero independiente.

En base a lo anterior, la Comisión de Auditoría está compuesta por tres miembros independientes y dos dominicales, lo que supone un 60% de consejeros independientes respecto del total:

- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Presidenta (Independiente)
- D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independiente)
- D^a. Carmen Motellón García: Vocal (Independiente)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Dominical)
- D. Víctor Iglesias Ruiz: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero

Reuniones y Asistencia

Durante el ejercicio 2024, 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 2024, la Comisión de Auditoría supervisó el seguimiento del Plan de Sostenibilidad, del desempeño de la entidad a través del cuadro de mando de indicadores ESG.

Comité de Riesgos:

Funciones

Asesora al Consejo sobre la fijación y el seguimiento de los niveles de tolerancia al riesgo de la entidad y evalúa la aplicación de esa estrategia por la Alta Dirección y sus resultados, así como conoce y analiza periódicamente la situación de solvencia, liquidez y, en general, de los riesgos de la entidad.

Reuniones y Asistencia

Durante el ejercicio 2024, el Comité de Riesgos ha celebrado cinco reuniones, todas ellas de carácter ordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo. En 2024 se ha alcanzado un 100% de asistencia en las reuniones de este Comité.

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 2024 el Comité de Riesgos ha supervisado con carácter trimestral la evolución del desempeño de la entidad en los indicadores clave fijados.

Composición

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a entidades de crédito, así como en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Comité de Riesgos, dicho Comité estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, que tendrán todos la condición de consejeros no ejecutivos y, al menos un tercio de ellos y, en todo caso el Presidente, deberán ser consejeros independientes.

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

- D^a. Carmen Motellón García: Presidenta (Independiente)
- D^a. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independiente)
- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independiente)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio: Vocal (Dominical)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero

Comité de Remuneraciones

Funciones

Asesora al Consejo en lo relativo a las políticas retributivas de la entidad (políticas de remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos), y el alineamiento de estas con el mantenimiento de los niveles de tolerancia al riesgo.

Reuniones y Asistencia

Durante el ejercicio 2024, el Comité de Remuneraciones ha celebrado cuatro reuniones, dos de ellas de carácter extraordinario respecto de lo previsto en su Plan de Trabajo. En 2024 se ha alcanzado un 100% de asistencia en las reuniones de este Comité.

Sostenibilidad

Tiene entre sus funciones la supervisión de indicadores ESG dentro del ámbito de sus competencias. Durante 2024, el Comité de Remuneraciones ha supervisado la evolución del desempeño de la entidad en estos indicadores clave fijados.

Composición

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a entidades de crédito, así como en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Comité de Remuneraciones, dicho Comité estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, que tendrán todos la condición de consejeros no ejecutivos y, al menos un tercio de ellos y, en todo caso el Presidente, deberán ser 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. Santiago Carbó Valverde: Presidente (Independiente)
- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independiente)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero

Comité de Nombramientos:

Funciones

Asesora al Consejo en lo relativo a los candidatos para puestos vacantes del Consejo de Administración, así como evalúa el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo y evalúa el cumplimiento de los requisitos de idoneidad de los miembros del Consejo.

Reuniones y Asistencia

Durante el ejercicio 2024, el Comité de Nombramientos ha celebrado cinco reuniones, cuatro de ellas de carácter ordinario de conformidad con lo previsto en su Plan de Trabajo y una reunión extraordinaria. En 2024 se ha alcanzado un 100% de asistencia en las reuniones de este Comité.

Sostenibilidad

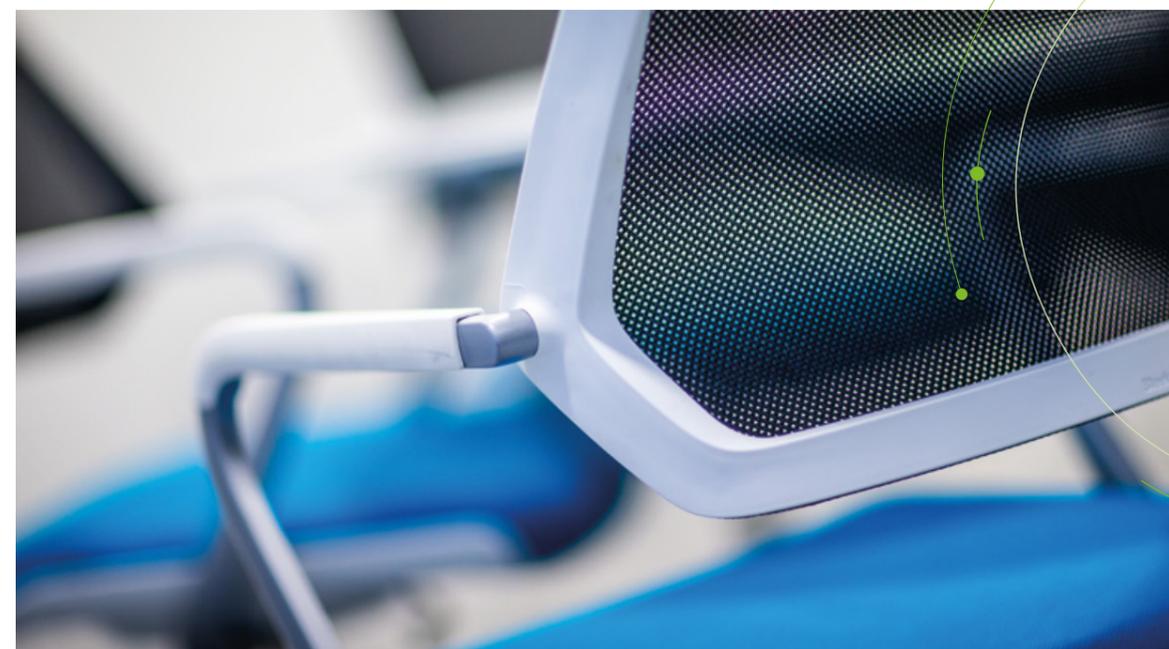
Tiene entre sus funciones la supervisión de indicadores ESG dentro del ámbito de sus competencias. Durante 2024, el Comité de Nombramientos ha supervisado la evolución del desempeño de la entidad en estos indicadores clave fijados.

Composición

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a entidades de crédito, así como en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Comité de Nombramientos, dicho Comité estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, que tendrán todos la condición de consejeros no ejecutivos y, al menos un tercio de ellos y, en todo caso el Presidente, deberán ser 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^a. Julia Salaverría Monfort: Presidenta (Independiente)
- D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independiente)
- D. Javier Pano Riera: Vocal (Dominical)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio: Vocal (Dominical)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario no Consejero



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”¹. 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 diseña un plan de formación que comprende, entre otros, temas relativos a las principales actividades que desarrolla la entidad. Además, cuando un consejero lo considere conveniente puede solicitar a la entidad un programa o sesión de formación adaptados a las necesidades reales y específicas del momento, de conformidad con la Política para el acceso a cursos de formación individuales por parte de los miembros del Consejo de Administración.

El Plan de Formación para el ejercicio 2024 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.

Además del Plan de Formación, cabe destacar que durante las reuniones del Consejo de Administración se dedican aproximadamente treinta minutos para exponer todas las novedades en el ámbito regulatorio y se

realiza seguimiento a los proyectos normativos que, tanto a nivel nacional como europeo, pudieran afectar al sector bancario y financiero. En este sentido, como parte de la documentación que se envía a los consejeros con carácter previo a cada reunión, se entrega un documento llamado “panorama regulatorio” que recoge toda la normativa sectorial aprobada durante el mes, así como el seguimiento de los proyectos normativos.

En total, el número de horas dedicadas por los consejeros en el marco del plan anual de formación de Ceca-bank y en materia regulatoria es de aproximadamente once horas y media.

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 95%.

Asimismo, cabe añadir que los Consejeros de la entidad son, a su vez, miembros de Consejos de Administración de otras entidades y que, por su parte, también reciben sus respectivos planes de formación.

El Plan de Formación ejercicio 2024



Sesiones formativas con expertos externos:
3 sesiones de 60 minutos

Reuniones de panorama regulatorio:
11 reuniones de 30 minutos

Sesiones de inducción con expertos internos:
7 sesiones de 30 minutos

Asistencia de los Consejeros al programa formativo:
95%

El Consejo de Administración ha sido informado de 21 proyectos o textos normativos relacionado con temas de sostenibilidad, lo que supone un 9,5% del total de asuntos de los que se informa al Consejo, en las once reuniones, a través de las sesiones de “panorama regulatorio”.



Política de Idoneidad

En la aplicación de la Política de Idoneidad, Ceca-bank reconoce el valor de la diversidad en la composición del Consejo de Administración y la importancia de contar con consejeros 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, Ceca-bank fomenta 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-Ceca-bank, 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 del género, Ceca-bank velará porque en los procesos de selección y evaluación se respete el principio de no discriminación e igualdad de trato y que no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de mujeres y se adopten medidas tendentes a incluir entre los potenciales candidatos, a mujeres que reúnan los perfiles profesionales buscados.

Por otro lado, la figura del consejero 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 consejeros independientes y, en el caso de las Comisiones de Auditoría, donde se establece que estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser consejeros 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 consejeros independientes, como por la diversidad en su composición, se vela porque se alcance un porcentaje suficiente de mujeres, sobre todo consejeras independientes, en el Consejo de Administración, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de idoneidad aplicables.

La entidad, en la actualidad, tiene fijado el objetivo de **representación de mujeres en el Consejo de Administración de Ceca-bank** en al menos un cincuenta por ciento (50%) de los consejeros independientes. La evolución del

número de consejeras y evolución de consejeras independientes han permanecido inalterados en las Comisiones durante el 2024, si bien ha variado ligeramente respecto del Consejo, por la incorporación de un nuevo consejero durante el ejercicio. No obstante, el Consejo de Administración de Ceca-bank, a la fecha de emisión del presente informe, ha incluido en la convocatoria de la Junta General de Accionistas que se celebrará el 25 de marzo de 2025, el nombramiento de dos Consejeras independientes. La incorporación de las dos Consejeras se producirá con motivo del vencimiento del mandato de dos Consejeros independientes sin posibilidad de renovación con la misma categoría (D. Santiago Carbó Valverde y D^a. María del Mar Sarro Álvarez). Con ello, el Consejo de Administración de la entidad quedará compuesto por once miembros (seis dominicales, cuatro independientes y un ejecutivo), de los cuales, cuatro serán mujeres, lo que representará un 36,3% del sexo menos representado. A partir de ese momento, Ceca-bank cumplirá con la obligación de las entidades de interés público de alcanzar la cuota del 33% del sexo menos representado, antes del 30 de junio de 2026, de conformidad con lo establecido en la referida Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria.

A continuación, se muestra la evolución de la presencia de consejeras, así como su comparativa respecto de los consejeros independientes desde el ejercicio 2021.

Evolución de Consejeras que integran el Consejo de Administración:

Órgano de Gobierno	2024	2021 a 2023
Consejo de Administración	27,3%	30%
Comité de Nombramientos	25%	25%
Comisión de Auditoría	40%	40%
Comité de Riesgos	60%	60%
Comité de Remuneraciones	33,3%	33,3%

Por su parte el Evolución porcentaje de Consejeras independientes respecto del total de consejeros Independientes se mantiene constante desde 2019 en un 75%:



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 (en adelante, Ley 10/2014) y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, que lo desarrolla (en adelante, 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, aprobada por el Consejo en noviembre de 2018, el Comité de Nombramientos acordó en su reunión de 12 de noviembre de 2024 llevar a

cabo el ejercicio de evaluación anual de la idoneidad de los consejeros y del Consejo en su conjunto correspondiente al ejercicio 2024.

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 del consejero ejecutivo, 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 establecido en la Ley 10/2014 y en el Real Decreto 84/2015, el Consejo de Administración tiene como función indelegable la vigilancia, control y evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo, atribuyendo al Comité de Nombramientos la función, entre otras, de evaluar periódicamente y, al menos, una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios. Adicionalmente, en atención a las recomendaciones tanto del Comité de Supervisión de Basilea de 2015, aplicables a los bancos, como las del Código de Buen Gobierno de la CNMV de 2020 para las sociedades cotizadas, se sugiere que, al menos cada tres años, en el ejercicio de autoevaluación se cuente con el apoyo de un consultor externo.

En este sentido, considerando que el ejercicio de autoevaluación del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2022 se realizó con el apoyo de un consultor externo, el Comité de Nombramientos en su reunión de fecha 12 de noviembre de 2024 acordó, al igual que en el ejercicio 2023,

realizar este ejercicio de autoevaluación internamente mediante el sistema de envío de cuestionarios respecto de cada órgano de gobierno y que cumplimentan de forma anónima.

Como parte de dicho ejercicio, también se ha llevado a cabo una revisión de la documentación que refleja, entre otras cuestiones, el funcionamiento de dichos órganos, frecuencia de las reuniones, principales asuntos tratados o asistentes a las reuniones, que se han plasmado en los informes anuales de actividades del Consejo y de las Comisiones correspondientes al ejercicio 2024.

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

Planes anuales



Plan de Acción del Consejo de Administración

El Plan de Acción del Consejo es elaborado con carácter anual teniendo en cuenta los comentarios obtenidos en los ejercicios de autoevaluación de años anteriores, donde se destacan fortalezas del Consejo y también oportunidades o aspectos de mejora identificadas en el ejercicio. El referido Plan de Acción incluye acciones concretas para todos los órganos de gobierno, así como para los cargos específicos.

El Comité de Nombramientos lleva a cabo al final de cada ejercicio un seguimiento del Plan de Acción del Consejo del ejercicio 2024, concluyendo en su reunión de noviembre de 2024, que con carácter general las acciones identificadas han sido 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

Al objeto de llevar una adecuada planificación y asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente, tanto el Consejo de Administración como las Comisiones delegadas, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo, elaboran con carácter anual un plan de trabajo.

Estos planes de trabajo suponen una previsión de todos los asuntos que tratará cada uno de los respectivos órganos de gobierno durante el ejercicio y que les son atribuidos por razón de sus funciones y competencias asignadas. Se trata de documentos dinámicos en el que pueden ir incorporando aquellos asuntos que se vayan considerando oportunos.

A finalizar cada ejercicio, tanto el Consejo de Administración como las Comisiones delegadas llevan a cabo un seguimiento de sus planes de trabajo.

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 el Consejero Delegado 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. Dicho Comité está formado por ocho miembros que son los principales directivos de la Entidad, de los cuales tres son mujeres, lo que representa un 37,5% del sexo menos representado. Dicho Comité está presidido por el Consejero Delegado,

siendo el Secretario General y Secretario del Consejo de Administración quien ejerce de secretario de dicho Comité.

No obstante, a sus reuniones pueden asistir, con voz y sin voto, aquellos otros empleados de la entidad que sean requeridos por el Presidente del Comité.

El Comité de Dirección de la entidad ha supervisado en 2024 aspectos relativos a la Información no Financiera, las Políticas en materia de Sostenibilidad, el seguimiento del Plan de Sostenibilidad e indicadores de desempeño ESG.



5.2. Ética y Cumplimiento: corrupción y soborno

La cultura corporativa de Cecabank encuentra como principio fundamental el cumplimiento de los más altos estándares en materia de conducta.

Nuestro enfoque de negocio se basa en cumplir la legalidad, luchar contra la corrupción y el soborno, promover la igualdad y no discriminación, respetar la dignidad y los derechos individuales y colectivos, y comprometernos con la sostenibilidad en todos sus ámbitos. Para ello la entidad mantiene mecanismos de control, seguimiento, comunicación y supervisión necesarios.

Cecabank dispone de un Código de Conducta Corporativa que formaliza el compromiso de la entidad y todos los profesionales con los más altos estándares de integridad y ética profesional.

El Consejo de Administración de Cecabank aprobó, en su sesión de abril de 2024, un nuevo Código de Conducta Corporativo, con el fin de adaptarlo a las mejores prácticas y al contexto actual de la entidad. Este nuevo documento se elaboró mediante un proceso de colaboración de distintas áreas de la entidad, entre las que se encontraban Cumplimiento, el área Financiera, Asesoría Jurídica, Recursos Humanos, Auditoría Interna y Sostenibilidad.

El código de conducta incorpora pautas de comportamiento en la conducta empresarial, la relación con clientes, la relación con los compañeros, los proveedores y 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. La revisión de 2024 incorpora nuevos aspectos relacionados con el contexto actual, como la presencia en redes sociales o la relación con medios de comunicación.

Los valores, principios y normas recogidos son de obligado cumplimiento y de aplicación global a los miembros del Consejo de Administración, a la totali-

dad de la plantilla de Cecabank y demás personal de su grupo.

Este nuevo código ha sido difundido en los canales internos de la entidad y puesto a disposición de los empleados en la intranet corporativa y a disposición de todas las partes interesadas en la web Cecabank¹. La entidad trabaja en un plan de formación específico para todos los empleados a lo largo de 2025.

Adicionalmente y como anexo al mismo, Cecabank ha incorporado un Código de Proveedores, que recoge las pautas y los estándares mínimos de comportamiento en materia de conducta ética, social y medioambiental que la entidad establece en la contratación de suministros, servicios externos, así como en las relaciones con los proveedores².

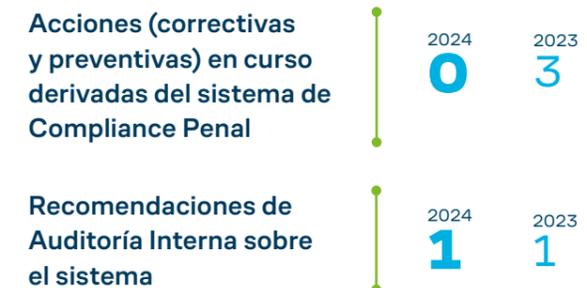
En relación con este Código, Cecabank dispone de un Canal de Conducta Corporativa a través del cual todas las personas sujetas al mismo pueden cursar las denuncias de posibles incumplimientos, así como realizar las consultas pertinentes derivadas de la interpretación del mismo. Existe un “Comité de Conducta Corporativa” entre cuyas funciones se encuentra la de velar por el buen funcionamiento del Canal en todas las materias previamente enunciadas, asegurando que el tratamiento de las posibles denuncias se realice de manera confidencial o anónima y sin temor a represalias. En 2024 se han recibido dos denuncias a través de este canal, no teniendo, ninguna de ellas, carácter penal. Ambas fueron tramitadas conforme al procedimiento previsto y se encuentran cerradas.

Adicionalmente, Cecabank dispone de otros instrumentos que promueven una conducta ejemplar y adecuada a la cultura y los valores de la entidad, entre las que cabe destacar:



- **Sistema de organización y gestión del riesgo penal.** El sistema se encuentra certificado por AENOR conforme a la Norma UNE 19.601 de Cumplimiento Penal.
- **Documento vertebrador del sistema de organización y gestión del riesgo penal.**
- **Procedimientos de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y estructura de control.**
- **Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.**
- **Código de conducta para las relaciones comerciales de Cecabank.**
- **Código de prevención del acoso y protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Política de Derechos Humanos.**
- **Reglamento Interno de Conducta de los mercados de valores.**
- **Política de Sostenibilidad.**
- **Políticas para la prestación de servicios de inversión o políticas MiFID.** Dichas políticas se engloban en tres bloques: relativas a transparencia y reporting (Política de transparencia y Marco de Gobierno del TR), relativas a cuestiones estructurales de mercado (Política de mantenimiento de registros, de Gobierno de Producto y Política de trading algorítmico) y de protección al inversor (Política de mejor ejecución, de salvaguarda de activos y Política de incentivos). El principal objetivo de dichas políticas es el adecuado cumplimiento, por parte del Banco, de las normas de conducta y requisitos organizativos vinculados a la prestación de servicios de inversión.

Cecabank revisa anualmente su sistema de Compliance Penal, estableciendo acciones para asegurar la mejora continua del sistema.



Cecabank está firmemente comprometida con la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y establece las medidas necesarias para prevenir este tipo de prácticas. La entidad cuenta con un manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que tiene por objeto establecer políticas y procedimientos para luchar eficazmente contra estos delitos, evitando que los fondos obtenidos ilícitamente accedan al sistema financiero a través de Cecabank.

Los sistemas informáticos de la entidad facilitan el análisis tanto de la operativa propia como de la intermediada, con el objetivo de identificar posibles operaciones relacionadas con estos aspectos. Para ello, se realizan contrastes con listas de sanciones financieras y se aplican escenarios específicos para la detección de actividades sospechosas. Adicionalmente, se disponen de herramientas y procesos que permiten un exhaustivo conocimiento del cliente y un seguimiento detallado de la relación con el mismo.

Cecabank se rige por el principio de “tolerancia cero” ante toda práctica de corrupción, fraude, soborno o pago de comisiones en todas sus formas. Cecabank cuenta con procedimientos y controles para prevenir estas conductas, desarrollados dentro del marco de organización y gestión del riesgo. Durante el año 2024, el indicador sobre operaciones analizadas en relación con el riesgo de corrupción se mantiene en línea con el dato de 2023, situándose en 28.573 operaciones.

Nº operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción



Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas



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

5.3. Gestión de riesgos

La entidad cuenta con un modelo de gobierno corporativo robusto y alineado, entre otros, 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 Europea¹.

Está basado en el control y la gestión de riesgos sólido, conforme con los principios generales de apetito al riesgo definidos dentro del Marco de Apetito al Riesgo, con una asignación de funciones y responsabilidades clara, coherente y bien definida, y con procesos para identificar, gestionar, seguir e informar de todos los riesgos a los que está o podría estar expuesta la entidad.

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. Establece los objetivos empresariales de la entidad y, en materia de riesgos, es responsable de la aplicación de la estrategia de riesgos y su gobierno interno.

El Consejo es igualmente el órgano que determina las políticas generales en materia de asunción de riesgos y es el primer impulsor de la cultura corporativa de riesgos, 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 determina los niveles y la tipología de riesgos que la entidad está dispuesta a asumir e identifica los principales procesos relacionados con el apetito al riesgo, así como los principales roles y responsabilidades en la ejecución de dichos procesos.

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.

- 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, formada por las áreas de negocio y soporte, que mantienen la responsabilidad sobre los riesgos que asumen en el ejercicio de su actividad. Como primera línea 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.

- La segunda línea de defensa está conformada por el Área de Riesgos y Cumplimiento, encargada de supervisar la actividad de la primera línea y su adecuación al apetito de riesgo de la entidad. Aglutina las funciones de gestión de riesgos y de cumplimiento, aportando 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 importantes sobre la gestión de riesgos, y será responsable de verificar que ésta cuenta con procesos efectivos, robustos y sostenibles de gestión y control de los riesgos, así como de proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones en relación con esta materia adoptadas a cada nivel.

- Por su parte, Auditoría Interna, como tercera línea de defensa, evaluará si la calidad del marco de control interno de la entidad es eficaz y eficiente. Así, se preocupará de que tanto la alta dirección como las unidades de control de riesgos cumplan sus respectivas responsabilidades y de que lo hagan de manera eficaz y rigurosa.

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 realiza una gestión de los riesgos tecnológicos conforme a los más altos estándares de exigencia en esta materia, de forma que se garantice 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 cuenta con políticas y procedimientos que permiten controlar y gestionar de manera eficiente el riesgo de cumplimiento de la entidad (englobando 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 y 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. Permite además evaluar 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 centra en garantizar los más altos estándares éticos en la actuación 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.

La evaluación del mismo gira en torno al seguimiento de la evolución 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 (Indicador global de riesgo reputacional). De igual forma, se realizan análisis para determinar el perfil de riesgo reputacional de todos los nuevos clientes de la entidad.

1. (GL/EBA/2021/05)

Riesgos no financieros



Riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza

Principales mecanismos de control y gestión

Con el fin de 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, de forma consistente con sus valores corporativos integrados dentro de sus planes estratégicos y en línea con los compromisos adquiridos en relación con este riesgo.

Cabe destacar que la entidad gestiona el riesgo ESG en los distintos procesos:

- Evaluación y admisión de clientes: la entidad tiene incluidos los factores ESG dentro de 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).
- 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. Durante 2024 la entidad ha continuado trabajando con el fin de contar con una valoración ESG de su cartera de inversión. Actualmente esta medición incluye tanto renta fija pública y privada, como renta variable y cartera de préstamos.

La entidad ha identificado, dentro de su Marco de Apetito al riesgo, el riesgo ESG como uno de los riesgos materiales a los que está expuesta la entidad, estableciendo indicadores de primer nivel, bajo responsabilidad directa del Consejo, en relación con el perfil de riesgos ESG.

En 2024 la entidad ha trabajado en la elaboración de la Política de Inversión Responsable y Sostenible, aprobada por el Consejo de Administración en el mes de abril. Esta política desarrolla la estrategia de la entidad en lo relativo a la consideración de los aspectos ESG de sus inversiones, alineado con el Marco de Apetito al Riesgo y define la manera en la que se incluyen, en la toma de decisiones de inversión, los factores medioambientales (asociados a los riesgos potenciales provocados por el deterioro del medio ambiente o el cambio climático), sociales (en su relación con empleados y resto de grupos de interés y el grado de implicación de la compañía para con la sociedad en su conjunto), y buen gobierno (relativo al correcto desempeño de la gestión empresarial).

De esta forma, la Política establece la estrategia de la entidad en relación con las inversiones en renta fija, pública y privada, y renta variable que formen parte de las carteras permanentes de la entidad.

La Política de inversión responsable y sostenible se encuentra a disposición de los grupos de interés en la página web de la entidad¹.

Por último, cabe indicar que no se han detectado riesgos relevantes en cuestiones sociales.

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 corporativa².

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 2024 se ha trabajado en el desarrollo de las acciones de seguridad establecidas en el Plan Estratégico de Tecnología, así como otras acciones de mejora relacionadas con auditorías internas y ejercicios de pruebas (Red Team). Así mismo, se ha llevado a cabo una reestructuración de toda la normativa interna de seguridad y del marco de gestión de riesgos tecnológicos.

1. Política de inversión - Cecabank

2. Informes financieros - Cecabank



Gobierno de la seguridad y el riesgo tecnológico

Estos aspectos son supervisados periódicamente a través de distintos órganos de gobierno. De esta forma, el Comité de Seguridad y Riesgos Tecnológicos y el Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional se encargan de supervisar de forma pormenorizada la seguridad de la entidad, mientras que el Comité de Riesgos y la Comisión de Auditoría, son los encargados de la supervisión del Riesgo Tecnológico al más alto nivel de la organización.

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



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, incluida la definición de mecanismos de resiliencia ante potenciales incidentes.

Las tres líneas de defensa de la entidad se basan en las mejores prácticas de gobierno del sector. La primera línea de defensa ha sido reforzada durante 2024, realizando las funciones asociadas a la operación y la implantación de medidas técnicas de seguridad y la ejecución de acciones correctivas y mitigadoras derivadas de la aparición de incidentes.

La segunda línea de defensa tiene como finalidad la implantación de alertas, la monitorización de la seguridad y la gestión de alertas tempranas, el desarrollo y coordinación de proyectos.

Por último, la tercera línea, desempeñada por Auditoría Interna, cuenta con un equipo especializado en la evaluación de la ciberseguridad y el riesgo tecnológico.



Mecanismos de seguridad

El año 2024 ha supuesto la puesta en marcha de diferentes acciones, entre las que cabría destacar la ampliación del número y frecuencia de los test de escaneos a la infraestructura y la mejora del sistema de alertas de seguridad y gestión de incidentes. En lo que se refiere a la gobernanza de la seguridad, también se han realizado mejoras, como la implantación de procedimientos para el seguimiento de la seguridad en proyectos desde el diseño.

Se sigue mejorando el sistema de medición de riesgos tecnológicos a través de la revisión de los indicadores de gestión de riesgo tecnológico y el reporting sistemático a los diferentes órganos de gobierno de la entidad responsables del riesgo de seguridad, (Comité de Seguridad y Riesgos Tecnológicos, Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional, Comité de Riesgos).



Formación y Concienciación

Además de las acciones de formación y concienciación que se llevan a cabo de forma regular entre el personal de la entidad, en el año 2024 se han realizado acciones formativas grupales focalizadas en personal específico, formado por empleados con usuarios privilegiados, personal con acceso a información confidencial, personal administrativo con manejo frecuente de datos catalogados como sensibles, etc. La eficacia de estos planes formativos es verificada a través de métricas que permiten evaluar el grado de sensibilización de la plantilla, cuyos resultados son periódicamente notificados a los órganos de gobierno de la entidad responsables de la ciberseguridad de la entidad.

Para la realización de esta actividad formativa, se cuenta con un indicador específico que permite observar tanto la sensibilidad de los empleados ante eventos de seguridad. Dicho indicador, que es generado de forma trimestral, permite hacer un seguimiento de los aspectos clave a tener en cuenta de cara al plan formativo anual.

Adicionalmente, Cecabank lleva a cabo jornadas de formación e inducción monográficas que incluyen a la alta Dirección de la entidad, así como otras periódicas de comunicación tales como la publicación de un boletín mensual de ciberseguridad.

En el año 2024, el 100% de los empleados han recibido formación en materia de ciberseguridad.

5.4. Cadena de suministro responsable

Los proveedores constituyen un componente esencial en la cadena de valor de nuestros productos y servicios, siendo fundamentales para el desarrollo del negocio de Cecabank.

Nuestro Código de Conducta Corporativo recoge la aspiración de la entidad de:



- Mantener una relación transparente, leal y responsable.
- Establecer canales de comunicación para conocer sus expectativas.
- Establecer condiciones comerciales justas, estables y transparentes.

Para dar cumplimiento a este propósito, la entidad ha implementado normativa interna y procedimientos es-

pecíficos, y ha establecido canales de comunicación y consulta con proveedores.

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 Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración sobre el seguimiento de los proveedores. Además, debe realizar las comunicaciones pertinentes sobre externalizaciones materiales a las autoridades competentes.

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.

Asimismo, la supervisión de las externalizaciones aprobadas y las posibles incidencias que puedan ser detectadas se supervisan por parte del Comité de Dirección.

Adicionalmente la entidad cuenta con la “Política de externalización y contratación de servicios y funciones” (cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración en julio de 2024), donde se establecen los principios, reglas y procedimientos de obligado cumplimiento en las distintas fases del proceso de contratación de cualquier servicio a un proveedor.

En el Departamento de Inmuebles, Seguridad y Servicios, la Oficina de Compras es la encargada del análisis y seguimiento de proveedores a través del proceso de homologación. Entre los principales objetivos se encuentra la gestión integral de proveedores.

La supervisión de los proveedores se realiza al más alto nivel dentro de la entidad, dada su importancia crucial en la oferta de productos y servicios. La División de Riesgos no Financieros y Cumplimiento es responsable de informar periódicamente al Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional y, anualmente, a

En 2024, la entidad ha seguido trabajando en la mejora continua de los procesos, esforzándose por agilizar la operativa de compras, asesorando a los distintos departamentos en sus externalizaciones y participando en las negociaciones de forma centralizada.

Igualmente en 2024, se han definido nuevos criterios y controles en los procesos de homologación para mejorar el análisis y gestión de los riesgos asociados y adaptarnos a nuevos requisitos regulatorios focalizados en el Reglamento de Resiliencia Operativa DORA que entró en vigor en enero de 2025.

Proceso de gestión de proveedores

Cecabank es una entidad comprometida con la excelencia, que aspira a trabajar con proveedores que desarrollen su actividad bajo sus mismos valores y principios éticos. Como principio general, la contratación en Cecabank se realiza con proveedores que trabajan de acuerdo con las mejores prácticas en materia ética, medioambiental y de gobierno corporativo.

en materia de conducta ética, social y medioambiental que esperamos 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, nuestros valores corporativos y otras normas y políticas internas.

En 2024 el Consejo de Administración de Cecabank aprobó el Código de Conducta de proveedores, que establece las pautas y los estándares mínimos de comportamiento

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:



A lo largo de 2025, este código se incluirá como requisito en la plataforma de gestión de proveedores de la entidad. Los proveedores de Cecabank deberán com-

prometerse a cumplir el Código en el momento que causan alta en el Portal de Central de Compras, así como en el proceso de renovación de sus contratos.

Adicionalmente la entidad establece controles en los distintos procesos:

Homologación de Proveedores

Cecabank evalúa la idoneidad de los proveedores con los que colabora, a través del proceso de homologación, aplicable tanto a servicios externalizados como a contratos de importe significativo. Este proceso considera la capacidad productiva, técnica y financiera del proveedor, así como su alineamiento con los valores éticos y criterios de sostenibilidad de la entidad.

Estos criterios permiten asegurar que nuestros proveedores están alineados con nuestras políticas ESG, incorporando aspectos como los relacionados con:

Aspectos Sociales	Aspectos Medioambientales	Aspectos de Gobierno Corporativo
Son valorados aspectos tales como las políticas de seguridad y salud, los Derechos Humanos, la diversidad y la igualdad, así como las prácticas laborales, entre otros.	Incluye políticas ambientales, gestión, Huella de Carbono, riesgos climáticos, etc.	Evalúa aspectos relacionados con la estructura de gobernanza, políticas anticorrupción, prevención del blanqueo de capitales, ética y cumplimiento con iniciativas relevantes, entre otros.

La evaluación de estos aspectos es importante para obtener la homologación, ya que es necesario cumplir con dos requisitos: Superar las puntuaciones mínimas del cuestionario general de homologación y superar los módulos de ESG/Gobierno Corporativo.

Cecabank tiene una aplicación corporativa para gestionar la evaluación de la calidad del servicio de los proveedores, integrada con los procesos de homologación. Las homologaciones se renuevan según sea necesario, al menos cada dos años.

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.

Principales magnitudes



La entidad monitoriza indicadores de riesgo ESG en proveedores, que son supervisados al más alto nivel de la organización.

Por otro lado, la entidad materializa su compromiso con el empleo local y las comunidades a través de la contratación de proveedores locales. En este sentido en 2024, los proveedores locales representaron un 81,5% (82,40% en 2023).

Puntuación media de proveedores por importe facturado



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



5.5. Responsabilidad Fiscal

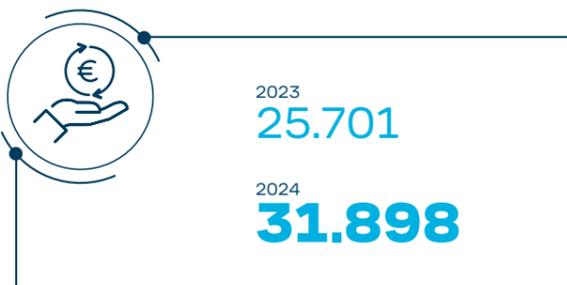
La política fiscal de Cecabank tiene como objetivo garantizar el cumplimiento adecuado de las obligaciones tributarias de la entidad, así como la adherencia a los principios y buenas prácticas fiscales.

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 2024 a 120.342 miles de euros, siendo en 2023 102.787 miles de euros, con el siguiente desglose:

En cuanto a la aportación tributaria relativa al impuesto sobre beneficios (Impuesto de sociedades) en 2024 ascendió a 31.898 miles de euros (25.701 miles de euros en 2023) según el siguiente desglose:



España



Bélgica

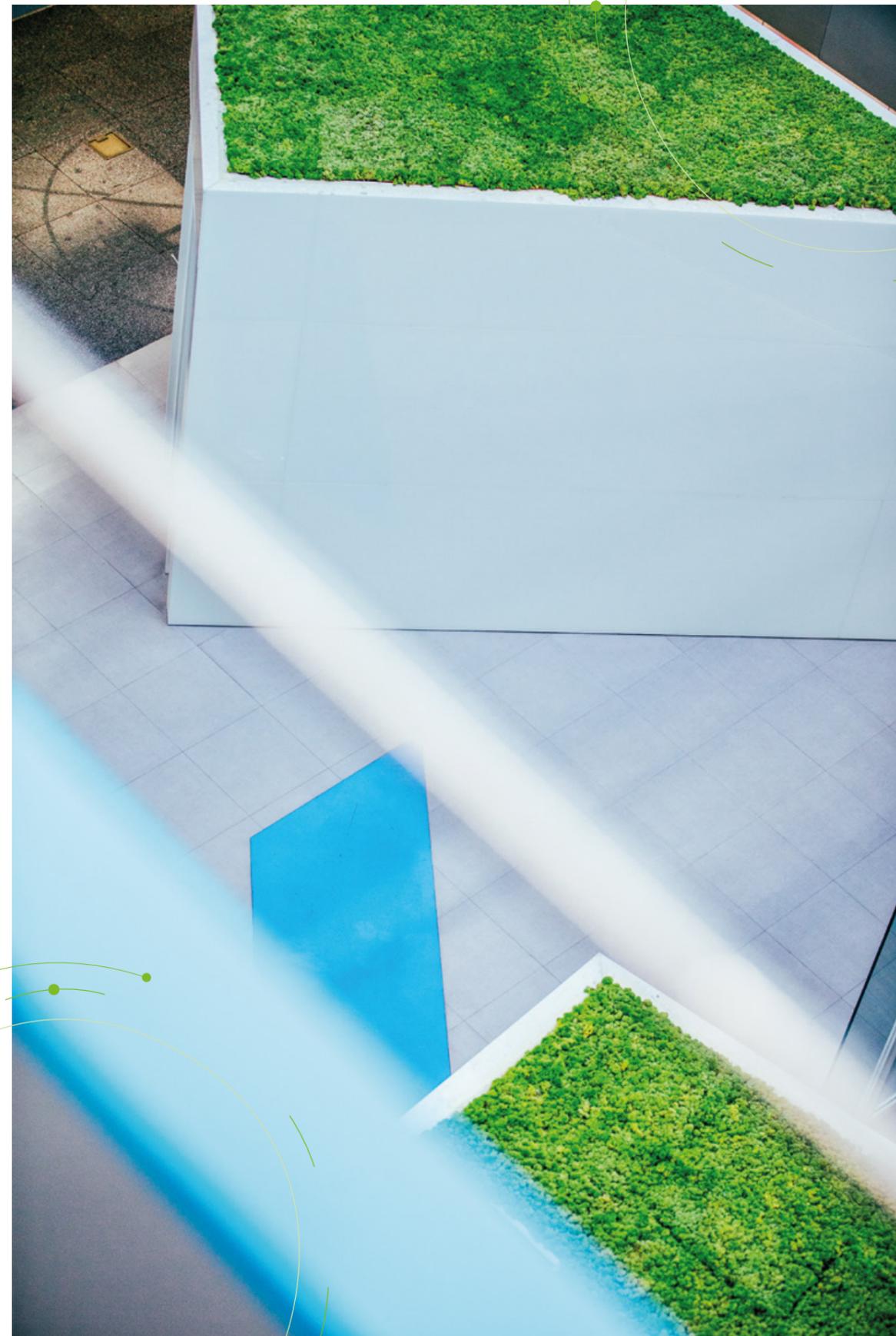


Portugal



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.

En 2024 Cecabank no ha recibido subvenciones públicas. En 2023, Cecabank recibió 3.562 euros en subvenciones para la instalación en sus dependencias de cargadores para vehículos eléctricos en sus oficinas.



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 relevan-

tes 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 2024 y 2023

Número de empleados por edad



Número de empleados por categoría profesional

Categoría	Año	Grupo 1		Grupo 2	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nivel I	2024	5	3	1	-
	2023	5	3	1	-
Nivel II	2024	7	3	1	-
	2023	5	3	1	-
Nivel III	2024	14	9	1	1
	2023	17	10	-	-
Nivel IV	2024	25	16	-	-
	2023	25	16	1	-
Nivel V	2024	28	22	-	-
	2023	31	27	-	-
Nivel VI	2024	50	45	-	-
	2023	50	42	-	-
Nivel VII	2024	38	49	-	-
	2023	33	47	-	-
Nivel VIII	2024	30	49	-	-
	2023	30	48	-	-
Nivel IX	2024	7	10	-	-
	2023	4	8	-	-
Nivel X	2024	7	6	-	-
	2023	9	9	-	-
Nivel XI	2024	13	15	-	-
	2023	5	10	-	-
Nivel XII	2024	4	7	-	-
	2023	15	8	-	-
Nivel XIII	2024	1	-	-	-
	2023	1	1	-	-
Nivel XIV	2024	-	-	-	-
	2023	-	-	-	-

Bajas por sexo

Año	Sexo	ERE	Cese voluntario	No supera periodo de prueba	Despido	Excedencia voluntaria y suspensión contrato	Desvinculaciones Voluntarias	Total
		2024	Mujer	4	0	1	2	1
2024	Hombre	1	6	4	2	2	4	19
2023	Mujer	7	2	0	1	0	1	11
	Hombre	3	1	1	3	0	2	10

Despidos por sexo y edad y categoría profesional

Despidos por sexo



Despidos por grupo de edad

Edad	2024	2023
> 50	2	1
30 - 50	2	3
Total	4	4

Despidos por categoría profesional

Categoría	2024	2023
Grupo 1. Nivel III	2	-
Grupo 1. Nivel V	-	3
Grupo 1. Nivel VII	2	-
Grupo 1. Nivel X	-	1
Total	4	4

Anexo III: Comparativa horas de formación de 2024 y 2023

Horas de formación por niveles 2024

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Grupo 1	181	416	775	1.433	1.780	3.111	3.259	1.935	519	334	991	1.345	0
Grupo 2	15	4	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Total	196	420	832	1.433	1.780	3.111	3.259	1.935	519	334	991	1.345	0

Horas de formación por niveles 2023

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Grupo 1	215	444	1.043	1.645	1.991	3.344	4.394	2.588	351	855	632	1.780	61
Grupo 2	5	10	0	147	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	220	454	1.043	1.792	1.991	3.344	4.394	2.588	351	855	632	1.780	61

Anexo IV: Comparativa Programa Tú Eliges 2023

Categoría	Asociación beneficiaria	Importe ayuda
Social	Investigación Cáncer Infantil	15.000 €
Social	ALEPH-TEA	13.000 €
Social	Todos merecemos una segunda oportunidad	10.000 €
Social	Y después de la cárcel ¿Qué?	7.500 €
Social	Ariadna cosiendo ilusiones	7.500 €
Medio Ambiente	Espacios Naturales Sin Barreras	7.500 €
Social	Unidad Cris de Nuevas Terapias Experimentales Hosp.	7.500 €
Social	INHIJAMBIA 111	5.000 €
Cultural	Con voz propia	5.000 €
Social	Fundación AVA: Todos somos atletas	5.000 €
Social	Su oportunidad eres tú	5.000 €
Social	Camina conmigo: unidad de fisioterapia robótica	3.000 €
Social	Hogar para personas con discapacidad intelectual	3.000 €
Cultural	El 12 en futuro. Área de Cultura y Ciencia	3.000 €
Social	Construcción Escuela Secundaria en Uganda	3.000 €



Ayuda total
100.000€

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 Finan-

ciera 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
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1.1. Nuestro modelo de negocio	
Organización y estructura	1.1. Nuestro modelo de negocio	
Mercados en los que opera	1.1. Nuestro modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-2
Objetivos y estrategias	1.1. Nuestro modelo de negocio	GRI 2-6 GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.1. Nuestro modelo de negocio 1.2. Nuestra cultura corporativa 1.3. Nuestra gestión de la sostenibilidad 4.2. Finanzas sostenibles	
Políticas	Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado.	GRI 3 GRI 2-23
Principales riesgos	5.3. Gestión de riesgos	GRI 205-1 GRI 413-1
Cuestiones medioambientales		
Global		
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
Contaminación		
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 gestión de los aspectos relacionados con el clima	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	3.1. Huella de Carbono y gestión de los aspectos relacionados con el clima	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 gestión de los aspectos relacionados con el clima	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
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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Capítulo del EINF donde se recoge la información	Indicador GRI asociado
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 GRI 2-20 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
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo	GRI 3
Número de horas de absentismo	2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo	GRI 403-9 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: Condiciones de trabajo	GRI 3 GRI 405-1
Salud y seguridad		
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 GRI 403-10
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	2.1. Nuestro talento: Seguridad y Salud	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo	GRI 3 GRI 403-5 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 GRI 2-30
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Formación)	GRI 3 GRI 401-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	2.1. Nuestro talento: Condiciones de trabajo (Formación)	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2.1. Nuestro talento: Conciliación e igualdad	GRI 3

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Capítulo del EINF donde se recoge la información	Indicador GRI asociado
Igualdad		
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 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 GRI 405-1
Derechos humanos		
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
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5.2. Ética y cumplimiento: corrupción y soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5.2. Ética y cumplimiento: corrupción y soborno	GRI 205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.2. Ética y cumplimiento: corrupción y soborno	GRI 413-1
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Capítulo del EINF donde se recoge la información	Indicador GRI asociado
Subcontratación y proveedores		
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 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	5.4. Cadena de suministro responsable	GRI 3
Consumidores		
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
Información fiscal		
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