

cecabank

Estado de informação não financeira consolidado

Correspondente ao exercício anual
terminado a 31 de dezembro de 2022



Anexo. Declaração de Informação Não Financeira de acordo com a Lei 11/2018 de 28 de dezembro sobre Informação Não Financeira e Diversidade

Carta de José María Méndez

Cecabank

Declaração de Informação Não Financeira 2022

Temos o prazer de apresentar a Declaração de Informação Não Financeira do Cecabank relativamente ao ano de 2022.

Vivemos um ano marcado, a nível macroeconómico, pela forte mudança de direção na política monetária dos bancos centrais na maioria dos países desenvolvidos. Olhando apenas para a Euribor de 12 meses, verificamos como esta subiu para 3,06% no final de dezembro, níveis que não víamos desde 2008.

Uma conjuntura que trouxe o fim da política monetária expansionista, juntamente com uma revisão decrescente das perspetivas de crescimento e um aumento da inflação. Este facto teve um impacto nos mercados financeiros, que, apesar de uma recuperação no último trimestre, terminou o ano com um saldo negativo.

Este ano foi marcado pela incerteza económica. Contudo, o nosso sólido modelo de *governance*, a diversificação das nossas empresas e a nossa proximidade aos clientes permitiram-nos manter o bom desempenho dos anos anteriores, com um lucro de 65,4 milhões de euros e um elevado rácio de solvabilidade, com um CET1 de 30,8%.

Gostaria de salientar que este ano é um ano muito especial para todos nós no Cecabank. A nossa viagem, que começou em 12 de novembro de 2012, tem agora uma década e, olhando para trás, podemos ver como a nossa própria realidade mudou e a profunda transformação institucional e empresarial que alcançámos.

O processo de transferência dos negócios do CECA para o Cecabank, que levou à criação do banco, juntamente com a nossa capacidade de inovação e especialização, construiu o que somos hoje: um banco de referência a nível grossista, líder no mercado de Serviços de Títulos, e fornecedor de soluções especializadas para todos os tipos de instituições e empresas financeiras nacionais e internacionais.

O Cecabank foi escolhido pelo sexto ano consecutivo como o melhor banco depositário em Espanha em 2022 pela revista especializada *Global Banking and Finance Review*. Este prémio é uma vez mais um reconhecimento da nossa liderança nos serviços de depositário e da posição de destaque que o nosso banco ocupa na atividade pós-transação no nosso país. Tudo isto tem sido possível graças a uma equipa altamente profissional, de alto desempenho e com uma profunda qualificação humana.

Em 2022 iniciámos um período estratégico em que o Cecabank aprovou o novo Plano de Sustentabilidade 2022-2024. Este plano acompanhará o nosso Plano Estratégico, a fim de consolidar o crescimento futuro e as relações com as nossas partes interessadas. Estamos particularmente orgulhosos deste ambicioso projeto, constituído por 70 ações, que visa posicionar o banco ao mais alto nível nas quatro áreas de ação definidas: Pessoas, Planeta, *Governance* e Prosperidade.

Além disso, o ano de 2022 foi marcado pelo plano de recrutamento de profissionais, que conseguiu incorporar novos talentos, reforçando as áreas de maior desenvolvimento, tais como a sustentabilidade, tecnologia, riscos ou os nossos negócios. Além disso, a entidade levou a cabo ações na área da igualdade e conciliação.

A este respeito, obtivemos, por mais um ano, a certificação de Empresa Familiarmente Responsável, atribuída pela Fundação *Más Familia*.

Gostaria também de salientar a Ação Social do Cecabank como uma parte importante da nossa atividade, que contribui para a geração de valor para a sociedade. A iniciativa mais notável é a 8ª edição do programa *Tú Eliges (You Choose)*. Este ano teve uma participação recorde, com 78,9% dos colaboradores. Esta iniciativa reforça o orgulho de pertença dos nossos trabalhadores, permitindo-nos sensibilizar os seus interesses e preocupações ambientais, sociais e culturais. O nosso compromisso com o *Global Compact* e o cumprimento dos seus 10 princípios foi também recompensado este ano, no qual obtivemos a insígnia de bronze nesta instituição, ligada às Nações Unidas.

Em termos ambientais, temos continuado a trabalhar no sentido de melhorar a eficiência energética das nossas instalações para ajudar a reduzir as emissões. Desde 2017, quando começámos a calcular o nosso rasto de carbono, conseguimos uma redução de 91,9% no alcance 1+2 das nossas emissões. O Grupo está atualmente a participar em projetos de compensação, tendo alcançado neutralidade de emissões para estes âmbitos (1+2) em 2020 e 2021. O Grupo está também a trabalhar ativamente nos impactos indiretos.

Durante mais um ano, o Cecabank está dedicado ao financiamento sustentável, cumprindo os mais elevados padrões de sustentabilidade através das nossas empresas, das nossas formas de trabalho e da cultura do banco, com um único objetivo: construir um amanhã melhor para todos.

Cecabank em valores: 2022 em resumo

Prosperidade:

- Ativo total: 14,414 milhões de euros
- Capital próprio total: 1,189 milhões de euros
- Rendimento do ano: 65,4 milhões de euros
- Ratio CET1: 30.8

Negócios:

- *Securities Services*: ativos depositados: 202 mil milhões de euros: ativos sob custódia 275 mil milhões de euros e atribuição de selo para o melhor banco depositário em 2022.
- *Tesouraria*: Criador de mercado de tesouraria; líderes de mercado no mercado grossista de moeda estrangeira em Espanha em notas; Mais de 12.000 agências bancárias diretamente atendidas.
- *Pagamentos*: 1.215 milhões de transações com cartões processados; mais de 80 países; cobertura de 24 moedas diferentes.
- *Plataformas tecnológicas*: N° de transações bancárias eletrónicas: 3.288 milhões: >27 países; cobertura de >10 moedas diferentes.

Pessoas:

- 476 colaboradores
- 51% de mulheres na equipa de trabalho
- 100% com contrato permanente
- 988 euros de formação por colaborador
- 3,450 euros de investimento em benefícios sociais por empregado
- 100% dos colaboradores abrangidos pelo acordo coletivo
- *Tú Eliges*: 100.000 euros em programas sociais
- *Prémio Global Compact*: Distintivo de bronze

Planeta:

- Carbono neutralizado em operações próprias
- 188 tCO2 *offset* a partir de 2021
- 92,5% de redução das emissões desde 2017
- Certificação ISO 50001:2018

Governance:

- 96% de conformidade com o Plano de Sustentabilidade
- 0 queixas no canal de ética
- UNE 19601: 2017 Certificação de Conformidade Penal
- 74% de colaboradores formados em ciber-segurança
- 90,5% aquisição local

1. Sobre o Cecabank

1.1. O nosso modelo de negócio

Transformar o presente com as melhores soluções para um futuro sustentável

O Cecabank é um banco grossista espanhol que oferece soluções financeiras inovadoras e apoia os seus clientes nos seus projetos para alcançar os seus objetivos comerciais.

Estamos presentes nos principais centros financeiros europeus. Com sede em Madrid, temos uma rede estrangeira composta por uma sucursal operacional em Lisboa e escritórios de representação em Frankfurt e Londres.

Os produtos e serviços da entidade estão agrupados em quatro linhas de negócio:

1. Serviço de títulos, serviços de depósito e custódia de títulos, bem como serviços de valor acrescentado na cadeia de pós-negociação de títulos e moedas. A linha de serviços oferece aos nossos clientes, gestores de CII e fundos de pensões, entidades de *private equity* e EPSV a experiência do líder em Espanha e Portugal em serviços de depositário.

O negócio opera atualmente com mais de 202.000 milhões de euros em ativos sob custódia, mais de 1.050 veículos de investimento e quase 50 gestores de fundos.

2. Tesouraria, operações nos principais mercados nacionais e internacionais de ações e de rendimento fixo (público e privado), moedas e derivados. As operações são sempre realizadas de acordo com critérios que garantem uma situação confortável de liquidez e elevada solvência.

O negócio destaca-se pelo seu trabalho como *market maker* da dívida pública do Tesouro espanhol, participando ativamente em leilões e sindicâncias e facilitando a liquidez do mercado secundário. Em 2021, a União Europeia designou o Cecabank como membro da Rede Europeia de Concessionários Primários (*Primary Dealer Network*).

3. Pagamentos, que consistem em serviços de processamento de pagamentos por cartão em toda a cadeia, processamento em câmaras e sistemas de pagamento, soluções de pagamento digital (*gateway* de pagamento, autenticação de clientes, soluções DCC, entre outras) e plataformas digitais e plataforma FX, para as quais temos um serviço de pagamento internacional com câmbio de moeda que traz um elevado valor acrescentado aos nossos clientes.
4. Plataformas tecnológicas, que incluem soluções bancárias digitais, serviços de tesouraria, risco e relatórios e outsourcing tecnológico, onde prestamos serviços de outsourcing de infraestruturas tecnológicas para instituições financeiras, companhias de seguros e *fintechs*, em conformidade com os regulamentos bancários.

Ao mesmo tempo, o Cecabank fornece serviços associativos para o bom funcionamento da associação bancária CECA, centrados na divulgação, defesa e representação dos interesses das suas instituições membros.

Mais informações sobre o Cecabank e os serviços que oferece podem ser encontradas no website corporativo do banco.¹

Em 2021, o Grupo estabeleceu o seu Plano Estratégico de Negócios para 2022-2024, que está empenhado na transformação para consolidar o crescimento. Este novo Plano Estratégico, aprovado pelo Conselho de Administração em 2021, estabelece o modelo empresarial que incorpora os negócios acima descritos, três vetores de crescimento, incluindo o vetor ESG e três viabilizadores necessários no processo de transformação (Recursos Humanos, Tecnologia e *Governance*).

O Plano Estratégico de Negócios estabeleceu objetivos financeiros e não financeiros. Os objetivos não financeiros incluem os relacionados com o reforço da liderança, manutenção dos níveis de qualidade, transformação de talentos e tecnologia, bem como a satisfação das expectativas das partes interessadas nos três pilares básicos da sustentabilidade (Ambiental, Social e *Governance*).

¹ <https://www.Cecabank.es>

A tecnologia, o talento e a sustentabilidade são fundamentais para alcançar os objetivos estratégicos. Para cada um destes pontos, o Cecabank desenvolveu planos específicos.

Plano de Tecnologia	O Plano de Tecnologia visa contribuir para os objetivos do Grupo através de iniciativas de transformação centradas em três objetivos principais: conduzir o negócio, gerar eficiência e aumentar a resiliência. É um plano ambicioso, abrangendo os anos de 2022 a 2025, para além do período estratégico 2022-2024. Até 2022, lançou 19 iniciativas, respondendo aos três objetivos acima mencionados.
Plano <i>Crece +</i>	Lançado em 2022 como uma evolução do Plano de Transformação dos Recursos Humanos no âmbito do Plano Estratégico 2017-2020. O CRECE + é definido como o Plano que permite à Gestão de Talentos ser o Facilitador da Transformação do Cecabank e inclui diferentes iniciativas que visam avançar nas diferentes fases do ciclo de gestão dos Recursos Humanos, favorecendo o crescimento e desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, dando-lhes a oportunidade de aprender novas formas de trabalho, adquirir conhecimentos em diferentes áreas, melhorar o seu desenvolvimento, facilitar a reconciliação pessoal e profissional, gerar e partilhar os nossos valores, promover iniciativas que favoreçam a igualdade, renovar o nosso talento e tornar os nossos processos mais eficientes.
Plano de Sustentabilidade	Estruturado em 4 blocos de trabalho e 70 ações, com três objetivos fundamentais: consolidar a nossa liderança no mercado, orientar a nossa proposta de serviços ESG, antecipando as necessidades dos nossos clientes e gerando um impacto positivo no nosso ambiente e <i>Stakeholders</i>. É um plano transversal no qual participam 100% das áreas do banco e que, no seu primeiro ano de funcionamento, atingiu uma taxa de conformidade de 96%.

1.2. A nossa cultura empresarial

Missão

Apoio a instituições financeiras e outras empresas a partir da experiência de um banco grossista espanhol com projeção internacional.

Visão

- O Cecabank pretende consolidar a sua posição de liderança como banco depositário e fornecer soluções especializadas para todos os tipos de instituições financeiras e empresas nacionais e internacionais.
- Acompanhar os seus clientes, construindo relações duradouras, para que cada decisão seja o resultado da confiança mútua.

Valores:

- **Especialização:** a nossa experiência financeira, tecnológica e empresarial torna possível oferecer aos nossos clientes soluções com elevado valor acrescentado para os seus negócios.
- **Solvabilidade:** O rácio de capital do Cecabank está entre os mais elevados do mercado.

- **Compromisso** com os nossos clientes, acionistas, colaboradores e todos os nossos intervenientes.
- **Sustentabilidade:** Através de um modelo de negócio responsável, o nosso compromisso com o financiamento sustentável e com o nosso ambiente.

Para o Cecabank, a cultura e os valores corporativos são uma prioridade e fazem parte do nosso comportamento, da nossa forma de relacionamento com os clientes e das políticas internas do banco. O novo quadro estratégico do Cecabank incorpora o desafio de definir um objetivo comum e partilhado e de promover novos valores com os quais os clientes, colaboradores e órgãos diretivos se sintam fortemente identificados e empenhados.

O plano de renovação de talentos, levado a cabo recentemente, a coexistência de novas gerações e a evolução que temos vindo a desenvolver desde 2018, reforçaram a necessidade de enquadrar um projeto que sirva de "guarda-chuva" para o resto das iniciativas de transformação que estamos a liderar.

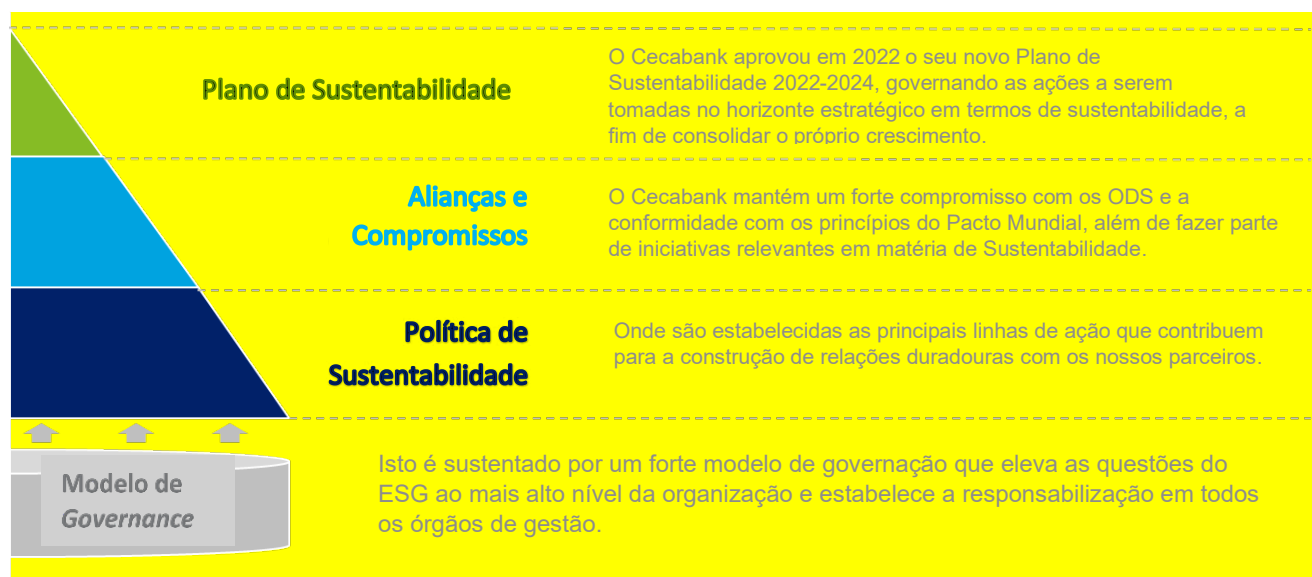
Este projeto global envolve todos os funcionários e todos os níveis do banco para levar a cabo em conjunto este processo de reflexão. A iniciativa Novo Modelo de Cultura, parte do Plano CRECE+, visa sensibilizar, divulgar e cumprir os novos valores definidos para o Cecabank, identificar as mudanças culturais necessárias e implementar ações específicas para enfrentar com sucesso a transformação proposta no novo período estratégico, que termina em 2024. Para mais informações, ver a rubrica de Pessoas.

1.3. A nossa gestão da Sustentabilidade

O setor financeiro é fundamental para a transformação rumo a uma economia sustentável e com baixo teor de carbono. O seu papel é reorientar os fluxos de capital para atividades que favoreçam a transição, apoiando o resto dos setores económicos na construção de uma economia inclusiva com um baixo impacto ambiental e um impacto positivo no ambiente social.

O Cecabank está consciente desta tarefa e trabalha para orientar todas as suas atividades, tendo em conta os factores *ESG* (*Environmental, Social and Governance*). Tanto devido à sua forte tradição bancária ligada à dimensão social, como à sua vocação para o futuro, o Cecabank tem um forte compromisso com o ambiente, no qual procuramos estabelecer relações duradouras e de confiança com as nossas partes interessadas.

O nosso modelo de gestão da sustentabilidade está estruturado em quatro aspetos:



Modelo de Governance ESG

A entidade tem uma estrutura organizacional que facilita o desenvolvimento das linhas de ação definidas e coloca a sustentabilidade ao mais alto nível da organização, fazendo parte das responsabilidades do Conselho de Administração, que delega na Comissão de Auditoria a supervisão do cumprimento da Política de Sustentabilidade.

No Cecabank, entendemos a sustentabilidade como algo transversal na forma como operamos. Consequentemente, o banco estabeleceu responsabilidades em todos os seus órgãos diretivos.

- Comité de Risco: supervisiona todos os aspetos dos riscos ESG, com especial incidência nos riscos ambientais e climáticos.
- Comité de Nomeação e Comité de Remunerações: acompanhar as questões de ESG no seu âmbito de responsabilidade.
- Comité de Direção: supervisiona em primeira instância os aspetos de ESG transferidos pelo Comité de Sustentabilidade.
- Comité de Estratégia: responsável pela monitorização do Plano Estratégico da entidade, supervisiona o cumprimento dos objetivos não financeiros e as iniciativas de sustentabilidade propostas pelo Comité de Sustentabilidade no âmbito do vetor de crescimento de ESG.
- Comité de Novos Produtos: incorporar a análise de ESG na avaliação de novos produtos.

A nível operacional, o Grupo tem um Comité de Sustentabilidade composto por representantes de todas as áreas empresariais e de negócios e reporta diretamente ao Comité de Gestão e ao Comité de Estratégia. É responsável, entre outras funções, pela definição das iniciativas de ESG, pelo acompanhamento do Plano de Sustentabilidade e pela coordenação das atividades transversais no seio da organização.

8

- Auditoria Interna
- Secretaria-Geral
- Área de Serviços Associados e de Recursos
- Área de Planificação
- Área de Risco e Cumprimento
- Área de *Securities Services*
- Área de Serviços Tecnológicos
- Área Financeira

Durante o ano de 2022, o Comité de Sustentabilidade já se reuniu 3 vezes e tratou de questões relacionadas com:

- Conceção e aprovação do Plano de Sustentabilidade
- Monitorização do Plano de Sustentabilidade
- Nova proposta comercial: Vetor de crescimento de ESG
- Monitorização dos relatórios empresariais
- Revisão de aspetos relacionados com o Risco Climático
- Acompanhamento dos desenvolvimentos regulamentares.
- Aspetos relacionados com o impacto social, parcerias e participação setorial.

O Cecabank tem também um Departamento de Sustentabilidade, que é responsável pela promoção, coordenação e execução, quando apropriado, das ações de ESG no nosso banco, fornecendo apoio transversal a toda a organização.

Política de Sustentabilidade

O Conselho de Administração da entidade aprovou a sua Política de Sustentabilidade em 2019. Este documento visa assegurar relações duradouras entre a entidade e as suas partes interessadas, maximizando a criação de valor. A este respeito, a entidade identificou as áreas de ação que contribuem para este efeito. A Política de Sustentabilidade estabelece 5 objetivos sobre os quais se baseia o nosso modelo de gestão.

Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3	Objetivo 4	Objetivo 5
Apoio ao Plano Estratégico	Fortalecimento de parceiros e clientes	Monitorização e implementação das melhores práticas	Procura de novas oportunidades	Relações com as partes interessadas
A sustentabilidade é um dos valores do Plano Estratégico do banco, bem como um dos seus vetores de crescimento, procurando impulsionar a transformação do setor financeiro para um modelo ESG	Alinhar o negócio e a governação empresarial com as práticas responsáveis dos nossos parceiros e clientes.	Para além da esfera regulamentar, o Cecabank procura adaptar o seu modelo às melhores práticas de mercado, submetendo-se voluntariamente a maiores exigências.	Detetar e aproveitar oportunidades tendo em conta todas as áreas de negócio e uma visão a longo prazo.	O Cecabank procura manter relações duradouras com as partes interessadas, gerando valor mútuo.

9

Parcerias e compromissos

O Cecabank está firmemente empenhado em alcançar os ODS. A Agenda das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável para 2030 estabelece os objetivos para o ano 2030 e propõe soluções para problemas prioritários globais, estabelecendo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas específicas como quadro de ação.

Ao conduzir os nossos negócios de forma responsável, estamos a contribuir para a realização destes objetivos, com os quais estamos fortemente empenhados. Além disso, o Plano de Sustentabilidade tem sido alinhado com este quadro universal. Os ODS onde se identificou o maior impacto são:

- ODS 5: Igualdade de género

O Cecabank está empenhado na igualdade de género. Tem um plano de igualdade, bem como um programa de equilíbrio entre trabalho e vida privada para os colaboradores do banco. A este respeito, vale a pena destacar a certificação EFR (Empresa Familiarmente Responsável), que credita a qualidade no emprego, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional.

- ODS 8: Trabalho digno e crescimento económico.

Onde o Cecabank trabalha para proteger os direitos laborais dos trabalhadores e manter boas condições de trabalho para os seus colaboradores.

Além disso, o banco mantém elevados níveis de solvência. O rácio de capital do Cecabank está entre os mais elevados do mercado, o que favorece estabilidade e transmite segurança ao mercado.

- **ODS 10: Redução das desigualdades**

O Cecabank é uma entidade ligada desde as suas origens à esfera social, o que torna a organização particularmente sensível às necessidades do ambiente, participando ativamente e em colaboração com organizações sociais em projetos que melhoram a qualidade de vida dos grupos mais desfavorecidos.

- **ODS 13: Ação climática**

- Embora o impacto ambiental direto do banco possa ser considerado insignificante, o Cecabank trabalha ativamente para o minimizar, melhorando a eficiência na utilização dos recursos nas suas instalações, bem como calculando, reduzindo e compensando as suas emissões de carbono. O banco também começou a trabalhar para calcular e gerir a pegada de carbono dos seus investimentos, incluindo rendimentos fixos, ações e carteira de créditos.

- **ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Sólidas**

O Cecabank mantém padrões elevados em termos de ética, cumprimento, prevenção da corrupção e suborno em todas as suas áreas de atividade. Assume também voluntariamente as melhores práticas e recomendações na área da gestão empresarial.

Em paralelo e em resposta ao **ODS 17 (Parcerias para alcançar os objetivos)**, o Cecabank construiu uma rede de alianças em que procura contribuir para o debate coletivo, participar nas questões da agenda financeira em sustentabilidade (tanto nacional como internacional) e promover plataformas de intercâmbio e diálogo.

10

Em 2022, a entidade tem feito parte das seguintes iniciativas:

- **Pacto Mundial** (através da Rede Espanhola do Pacto Mundial): em 2022, renovámos o nosso compromisso com o Pacto Mundial e os seus 10 princípios. Além disso, o Cecabank continuou a trabalhar para divulgar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.
- **Spainsif**: é uma organização sem fins lucrativos que promove o Investimento Socialmente Responsável (ISR), promovendo a responsabilidade empresarial, a integração de critérios ambientais, sociais e de gestão empresarial através do diálogo entre as diferentes partes interessadas.
- **Forética**: associação de empresas e profissionais de responsabilidade social empresarial e sustentabilidade que operam em Espanha e na América Latina, cuja missão é promover a integração de aspetos sociais, ambientais e de boa administração na estratégia e gestão de empresas e organizações.
- **Fundação Seres**: em 2022, o Cecabank tornou-se um parceiro desta Fundação. A Seres promove o empenho das empresas em melhorar a sociedade através de ações responsáveis alinhadas com a estratégia da empresa e gerando valor para todos.

Como prova do empenho do banco e das ligações com estas associações, a Spainsif e o Pacto Mundial das Nações Unidas de Espanha realizaram a sua conferência anual conjunta em abril de 2022 na sede do Cecabank. Nesta conferência, intitulada "Para um plano de financiamento sustentável: investimento sustentável e responsável, chave para as empresas", que abordou questões relevantes na agenda do financiamento sustentável, tais como os progressos feitos no Plano Nacional.

Além disso, a Forética escolheu a nossa sede para a apresentação do seu "*Forética Report 2022: Sustainability, the vision in the face of an uncertain future*", em junho de 2022. Esta conferência abordou as tendências mais importantes e os três pilares do desenvolvimento da sustentabilidade: o ambiente regulador, a atividade empresarial e a visão do público.

Além disso, a entidade comprometeu-se a várias iniciativas nesta área:

- O Cecabank aderiu à "Declaração dos Líderes Empresariais para uma Parceria Global Renovada" a convite de Sanda Ojiambo, que em junho de 2020 foi nomeada pelo Secretário-Geral da ONU como a nova Diretora Executiva do Pacto Global.
- Em dezembro de 2019, durante a COP 25 em Madrid, o Cecabank aderiu ao "Compromisso Coletivo de Ação Climática" promovido pela UNEP FI, no qual se comprometeu a reduzir a emissão de carbono dos seus balanços, em conformidade com o Acordo de Paris.
- Em 2020 o Cecabank aderiu à *Green Recovery Alliance*, uma iniciativa lançada por Pascal Canfin, presidente da Comissão do Ambiente do Parlamento Europeu, que procura um pacto global para acabar com a pandemia e promover uma recuperação económica sustentável.
- Através do CECA, apoiamos os Princípios da UNEP FI para uma Banca Responsável.

Plano de Sustentabilidade

Em 2022, a entidade trabalhou na conceção e aprovação de um novo Plano de Sustentabilidade 2022-2024 que acompanha o Plano Estratégico da entidade, a fim de consolidar o crescimento.

O Cecabank finalizou o seu Plano de Sustentabilidade 2018-2021 em 2021. O novo contexto externo em matéria de ESG (regulamentação, avanços nas melhores práticas e exigências das partes interessadas), bem como a aprovação de um novo Plano Estratégico 2022-2024, levaram o banco a trabalhar na elaboração de um novo Plano de Sustentabilidade.

O plano, aprovado pelo Conselho de Administração em 2022, é orientado por três objetivos:

- consolidar a nossa liderança de mercado, aumentando a confiança dos clientes e acionistas através de um modelo de negócio responsável;
- orientando a nossa proposta de serviço ESG, antecipando as necessidades dos nossos clientes;
- gerar um impacto positivo no nosso ambiente e nas partes interessadas.

Para alcançar estes objetivos, foram estabelecidas 70 ações, estruturadas em 10 linhas de ação e 4 blocos de trabalho que respondem a dois aspetos: O que é o Cecabank, com os blocos Pessoas, Planeta e Governance, e o que oferecemos ao mercado, que inclui o bloco Prosperidade?



- **Compromisso com o talento:** o capital humano como valor diferencial da entidade: diverso, empenhado e especializado.
- **Impacto social:** contribuir para o desenvolvimento sustentável no nosso meio ambiente, com a participação dos nossos colaboradores, suscitando o orgulho de pertencer.
- **Alterações climáticas e gestão ambiental:** avançar nas melhores práticas e responder aos compromissos assumidos em termos de riscos e objetivos relacionados com o clima, bem como alcançar a máxima eficiência na gestão dos impactos ambientais diretos.
- **Cultura de sustentabilidade:** consolidar a gestão do ESG da organização, integrando transversalmente o novo valor empresarial no Grupo.
- **Boa governação, ética e conformidade:** cumprir as melhores práticas de governação empresarial, assegurando a conformidade com os requisitos legais e os compromissos empresariais.
- **Cadeia de fornecimento:** alinhar os nossos fornecedores com os valores e objetivos do Cecabank.
- **Ciber-segurança:** permanecer na linha da frente da ciber-segurança.
- **Excelência:** excelência através da inovação e transformação digital e manutenção dos níveis de satisfação.
- **Sustentabilidade como vetor de crescimento:** antecipando as necessidades de ESG dos nossos clientes.
- **Solvência:** atingir os níveis de solvência estabelecidos para o horizonte estratégico (2024: 22-25%).

12

O Cecabank concebeu este Plano de Sustentabilidade tendo em conta o conceito de dupla materialidade, considerando o nosso impacto no ambiente, bem como o impacto dos aspetos ESG no nosso modelo de negócio, tendo em conta os possíveis riscos e oportunidades.

O Plano de Sustentabilidade envolve 100% das áreas da empresa, tanto os responsáveis pelo negócio como os responsáveis pelo controlo, com responsabilidades específicas. Além disso, foram criados grupos de trabalho transversais para o desenvolvimento de questões específicas, envolvendo diferentes áreas.

Para facilitar a monitorização e supervisão destes aspetos, a entidade estabeleceu um *scorecard* de indicadores ESG, complementar ao *scorecard* essencial de indicadores não financeiros estabelecido no Plano Estratégico. O *scorecard* suplementar acompanha a evolução da entidade em todas as linhas de ação acima mencionadas que compõem o Plano de Sustentabilidade. Ao longo de 2022, os órgãos diretivos validaram estes indicadores, assumindo a responsabilidade de os monitorizar e supervisionar. O acompanhamento do *scorecard* está atualmente planeado numa base anual.

Plano de trabalho para a definição do Plano de Sustentabilidade: Materialidade

O Plano de Sustentabilidade foi concebido com base numa reflexão estratégica, com base no estudo de materialidade que a entidade realizou em 2021. Este estudo permitiu identificar e dar prioridade aos aspetos mais relevantes para os seus negócios e partes interessadas no contexto atual. Este processo de análise tornou possível estabelecer os focos prioritários de ação em conformidade com as melhores práticas, requisitos e normas regulamentares, tendências sectoriais, bem como assegurar o alinhamento dos aspetos ESG com os objetivos empresariais.

Este estudo foi realizado utilizando a nossa própria metodologia, em conformidade com as diretrizes da norma *GRI (Global Reporting Initiative)* e outras melhores práticas e recomendações no terreno. Foram seguidos os seguintes passos:

1. Revisão dos *Stakeholders* e dos canais de comunicação existentes com cada um deles. Desta forma, foram obtidas informações sobre as suas necessidades e expectativas.
2. Identificação de aspetos relevantes, realizada através de uma análise interna e externa.
3. Priorização dos aspetos materiais, através da elaboração da matriz de materialidade e da análise de impacto (qualitativa) dos aspetos prioritários, numa perspetiva de dupla materialidade.

Revisão dos *Stakeholders* e dos canais de comunicação estabelecidos

Gerar relações a longo prazo com as nossas partes interessadas é o objetivo prioritário da política de sustentabilidade do Cecabank. Para cumprir este compromisso, o banco estabelece canais de diálogo com cada um deles, permitindo-lhe identificar as necessidades, requisitos e expectativas que possam ter relativamente à atividade do Cecabank, bem como comunicar eficazmente a nossa resposta a eles. O estudo de materialidade teve em conta as partes interessadas prioritárias e os canais de diálogo estabelecidos no processo de identificação dos aspetos de sustentabilidade.

Intervenientes externos		Intervenientes internos	
Questionários de satisfação Reuniões regulares Serviço ao cliente (SAC)	Clientes	Equipa Humana	Canal Ético Inquéritos aos colaboradores Grupos de trabalho: "Plano Cultural Questionário EFR Intranet, newsletters e outras comunicações
Participação em associações setoriais, grupos de trabalho e com organizações do terceiro setor	Parcerias	Associados	Reuniões regulares
Portal do Fornecedor	Fornecedores	Conselheiros	Comissões e Comités realizados
Canais de Comunicação Institucional	Administrações públicas	Acionistas	Assembleia de acionistas Plano Estratégico de Negócios
Meios de comunicação social e Redes Sociais	Sociedade		

13

Processo de identificação de aspetos relevantes

O Cecabank identificou os aspetos relevantes através de uma análise interna e externa na qual foram identificadas questões de interesse para o setor e para o banco, tendências do ESG e compromissos assumidos. Dependendo da disponibilidade de informação, esta análise foi realizada incorporando a perspetiva de médio-longo prazo.

Análise interna, onde foram analisados, entre outros, os seguintes:

- As prioridades estratégicas do novo período em que a sustentabilidade é incorporada como um valor empresarial, objetivo e dentro dos vetores de crescimento da entidade.
- Os compromissos assumidos pela entidade com as suas partes interessadas em matéria de ESG: através de políticas, códigos, regulamentos e procedimentos de trabalho, bem como a missão, visão e valores que definem e descrevem o comportamento do Cecabank.

- Informação obtida através de canais de comunicação com os interessados: questionários, entrevistas, comissões, entre outros.

Análise externa, onde foram analisados, entre outros, os seguintes:

- O ESG exige informação e transparência: padrões de sustentabilidade, analistas, análise dos meios de comunicação, entre outros.
- Tendências de sustentabilidade e melhores práticas setoriais.
- Regulamentação existente e iniciativas regulamentares em curso em finanças sustentáveis e sustentabilidade.

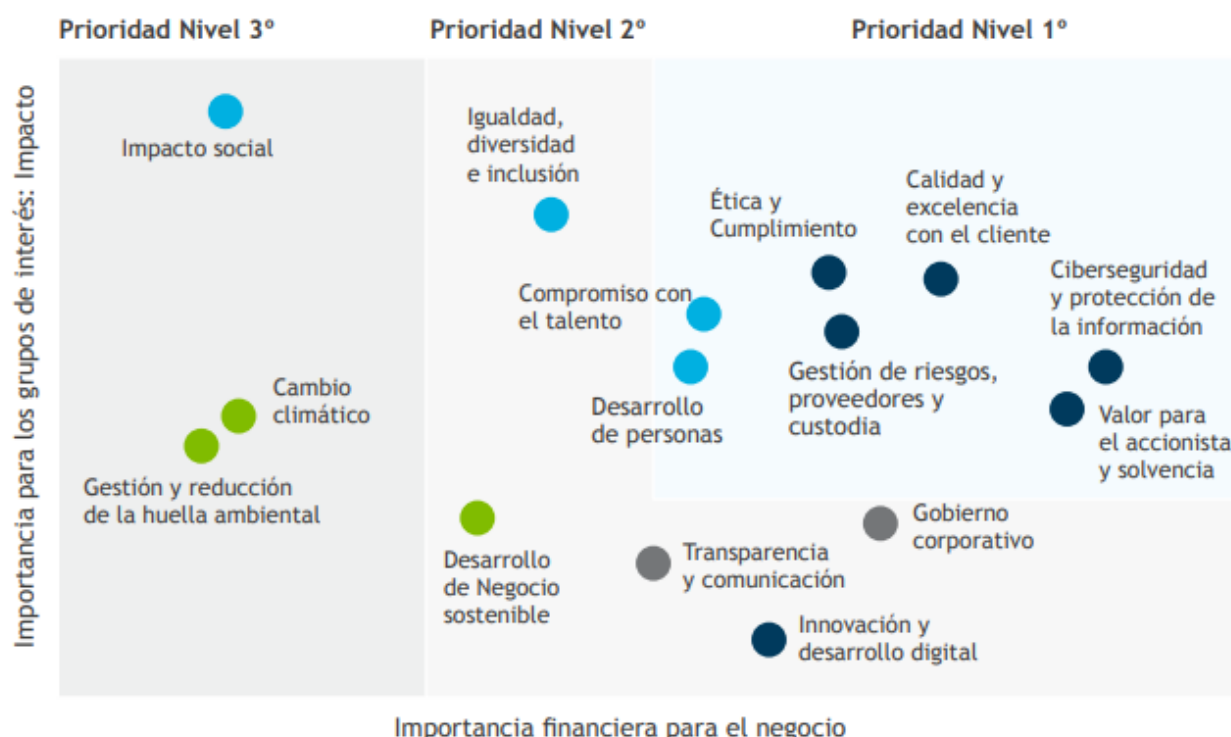
Como resultado desta análise, o Cecabank obteve uma lista de 15 tópicos relevantes, todos eles alinhados com as tendências setoriais e os objetivos estratégicos do Cecabank.

Processo de definição de prioridades dos aspetos materiais e elaboração da matriz de materialidade

As 15 questões identificadas foram priorizadas na perspetiva externa, com base na informação analisada para as partes interessadas, e na perspetiva interna, para a qual foram realizadas entrevistas com diferentes áreas-chave da sustentabilidade da entidade, bem como com membros da direção (Comité de Gestão e Comité de Auditoria). Os resultados do processo de preparação foram compilados na matriz de materialidade, que estrutura os 15 aspetos em 3 níveis de prioridade.

● Planet ● People ● Governance ● Prosperity

14



A matriz de materialidade mostra que todas as questões materiais identificadas são de grande importância para o Grupo e as suas partes interessadas, sendo a prioridade 1 as questões relacionadas com os aspetos estratégicos de geração de valor para clientes e acionistas, posicionamento como um terceiro de confiança

no novo quadro regulamentar e de gestão de risco, bem como atrair e reter talentos diversos, especializados e empenhados.

Esta análise é concluída com a análise dos impactos, riscos e oportunidades nas questões da prioridade 1. O Cecabank compreende que estas questões contribuem mais para a criação de valor a longo prazo e incorpora a dupla visão da materialidade: impacto do meio social e ambiental no Cecabank "Perspetiva exterior" e do impacto do Cecabank no meio ambiental e social "Perspetiva interior".

Aspetos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Ciber-segurança e Proteção da Informação	A proteção da informação e a ciber-segurança são fundamentais para assegurar os objetivos empresariais e o posicionamento junto dos interessados, gerando confiança nos reguladores, investidores, clientes e sociedade. Para manter o elevado nível de desempenho do Cecabank e dada a rápida evolução destes aspetos, é necessário um investimento permanente em novas soluções de cibersegurança e em formação para a especialização da equipa humana.	O bom desempenho do banco nestes aspetos tem um impacto direto nas partes interessadas, uma vez que lhe permite manter a confiança dos reguladores, clientes, associados, etc. no Cecabank e proteger os seus interesses. Por sua vez, os funcionários e fornecedores reconhecem um elevado nível de procura e necessidade de especialização. Impacto nos ODS 8 e 9.	- Plano de Ciber-segurança. - Formação e informação contínua para os funcionários. - Acompanhamento contínuo dos indicadores por parte da direção.
Valor para o Acionista e Solvência	Gerar valor e manter a confiança dos clientes e acionistas é essencial para o Cecabank, razão pela qual um dos seus objetivos estratégicos é manter um elevado nível de solvência.	A manutenção de um bom desempenho neste aspeto tem um impacto em todos os intervenientes do Grupo, gerando valor, riqueza e segurança para os mesmos. Impacto nos ODS 8 e 11.	- Plano Estratégico. - Quadro e modelo de Gestão de Riscos baseado em 3 linhas de defesa.

Aspectos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Qualidade e Excelência do Cliente	A satisfação do cliente é uma prioridade para o Cecabank. O bom desempenho deste aspeto permitiu-lhe construir a fidelidade dos clientes e aumentar a sua base de clientes, favorecendo relações duradouras baseadas na confiança. Contudo, a manutenção do nível atual requer investimento em inovação, formação e implementação de planos de melhoria contínua.	A oferta de um serviço baseado na excelência aos clientes tem um impacto direto na construção de relações a longo prazo e na satisfação das suas exigências. No resto dos intervenientes, o impacto nos acionistas destaca-se, onde a qualidade e a excelência se traduzem numa maior rentabilidade. Por sua vez, colaboradorescolaboradores e fornecedores percecionam um elevado nível de procura e necessidade de especialização. Impacto nos ODS 8 e 17.	- Sistemas de Gestão da Qualidade. - Comunicação contínua com os clientes. - Formação e especialização de colaboradorescolaboradores em diferentes áreas.

Aspetos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Ética e Cumprimento	O Cecabank aplica os mais elevados padrões de boa gestão, ética, cumprimento e responsabilidade, tanto entre os seus profissionais como nas suas relações com os seus intervenientes. Isto permite-lhe estabelecer relações duradouras baseadas na confiança. Também minimiza os riscos de reputação e criminais, que já são contemplados pelo banco no seu modelo de risco.	A manutenção dos requisitos corporativos em termos de ética e conformidade gera relações de confiança com a entidade, uma vez que os interessados identificam o alinhamento com os seus valores e objetivos. Destacamos os colaboradores, que reforçam o seu sentido de pertença. Além disso, este comportamento tem um impacto no aumento do valor acionista, uma vez que reduz a probabilidade de ocorrência de eventos de risco criminal e/ou reputacional. Impacto nos ODS 8, 10 e 16.	- Sistema de Gestão de Conformidade Penal. - Código de Conduta das Empresas e o seu mecanismo de queixas.

Aspetos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Gestão de riscos, fornecedores e custódia	Uma gestão adequada destes aspetos permite manter uma estrutura de ganhos estável e recorrente orientada para a preservação do valor, a fim de assegurar o crescimento ordenado da entidade a longo prazo, bem como manter um planeamento adequado do capital e manter recursos para cumprir os seus compromissos a curto e longo prazo. Caso contrário, a materialização de eventos de risco não geridos poderia levar a uma redução do desempenho.	A gestão deste aspeto tem um impacto direto nos acionistas, uma vez que uma gestão de risco adequada proporciona segurança e proteção do seu capital. Para outros intervenientes, tais como colaboradores e sociedade, isto traduz-se numa maior estabilidade de emprego e geração de riqueza. Impacto nos ODS 8, 12, 16 e 17.	- Quadro e modelo de Gestão de Riscos baseado em 3 linhas de defesa. - Quadro de Tolerância ao Risco.

Aspetos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Compromisso com o talento	O Cecabank mantém com os seus colaboradores relações que favorecem a integridade, respeito entre as pessoas, saúde e segurança no trabalho, desenvolvimento profissional, igualdade de oportunidades e tratamento não discriminatório, entre outros. Estes aspetos e as condições de trabalho oferecidas aos colaboradores do banco permitem uma baixa taxa de rotatividade e, portanto, uma maior eficiência operacional, reduzindo os custos associados à atração e formação de novos colaboradores.	Os colaboradores do Cecabank gozam de condições de trabalho vantajosas em áreas como finanças, seguros de vida, seguros de saúde e equilíbrio trabalho-vida, entre outras. A retenção de talentos, por sua vez, assegura bons resultados financeiros para os acionistas e um nível de serviço mais elevado, como resultado dos elevados níveis de satisfação dos colaboradores. Impacto nos ODS 3, 5, 8 e 10.	- Plano Crece+. - Plano Cultural. - Certificação de Empresa Familiar-Responsável. - 100% dos colaboradores sob contrato de empresa. - Canais de comunicação com os colaboradores. - Plano de Remuneração e Benefícios Sociais.

Aspetos de Prioridade 1	Impactos no meio envolvente	Riscos e Oportunidades	Resposta do Cecabank
Desenvolvimento pessoal	Um dos valores corporativos do Cecabank é a especialização da sua equipa humana. Para tal, realiza planos de formação, comprometendo-se a participar em projetos multidisciplinares, favorecendo a atração e retenção de clientes.	As ações nesta área têm um impacto direto nos funcionários do Cecabank, permitindo-lhes crescer profissionalmente e fornecendo-lhes as ferramentas para atingirem os seus objetivos profissionais. Por sua vez, a especialização leva a uma maior rentabilidade através de melhores resultados e uma melhoria do nível de serviço percebido pelos clientes. Impacto nos ODS 4, 5, 8 e 10.	- Plano Crece+ - Programas de formação contínua em vários temas e competências pessoais.

2. Pessoas

2.1. O nosso talento

Talento

Uma das principais linhas de ação definidas no Plano de Sustentabilidade do Cecabank é a gestão responsável e sustentável dos recursos humanos. As diferentes políticas relacionadas com a gestão dos profissionais estabelecem os princípios de igualdade, inclusão e não-discriminação no local de trabalho.

No final do ano de 2022, o Cecabank tinha 472 colaboradores/as em Espanha e 4 na rede de sucursais estrangeiras (1 colaborador em Frankfurt, 1 colaborador em Londres, e 1 colaborador em Lisboa)².

Os colaboradores do Cecabank em Espanha estão distribuídos da seguinte forma:

	2021	2022
Mulheres	233	240
Homens	225	232
Total	458	472

² No relatório dos outros indicadores da Declaração de Informação Não Financeira relativos à secção "Os nossos colaboradores", foram excluídos os dados relativos aos colaboradores dos escritórios localizados fora de Espanha, que representam apenas 0,6% do número total de colaboradores do Cecabank. Do mesmo modo, os 2 colaboradores da Trionis não estão incluídos.

Distribuição por idade e níveis³:

Faixa etária	Mulheres	Homens	Total
> 50	64	64	128
30 - 50	166	152	318
<30	10	16	26
Total	240	232	472

Nível profissional	Mulheres	Homens	Total
GRUPO 1 - NIVEL I	3	5	8
GRUPO 1 - NIVEL II	2	3	5
GRUPO 1 - NIVEL III	11	18	29
GRUPO 1 - NIVEL IV	17	23	40
GRUPO 1 - NIVEL V	27	35	62
GRUPO 1 - NIVEL VI	46	49	95
GRUPO 1 - NIVEL VII	36	30	66
GRUPO 1 - NIVEL VIII	58	30	88
GRUPO 1 - NIVEL IX	10	7	17
GRUPO 1 - NIVEL X	8	8	16
GRUPO 1 - NIVEL XI	7	6	13
GRUPO 1 - NIVEL XII	14	13	27
GRUPO 1 - NIVEL XIII	0	1	1
GRUPO 1 - NIVEL XIV	0	1	1
GRUPO 2 - NIVEL I	0	1	1
GRUPO 2 - NIVEL II	0	1	1
GRUPO 2 - NIVEL IV	1	1	2
Total	240	232	472

21

Todos os colaboradores do Cecabank têm contratos sem termo⁴ e trabalham a tempo inteiro⁵.

Durante o ano de 2022, registaram-se 50 baixas, das quais 1 colaborador foi despedido. O despedimento foi de um homem do grupo I de nível VI com mais de 50 anos de idade. Durante o ano de 2022, houve 64 novos registos de colaboradores masculinos e femininos, 28 mulheres e 36 homens.

³ A comparação com o ano de 2021 das tabelas de colaboradores mais relevantes pode ser encontrada nos anexos II e III.

⁴ O Administrador-Delegado está vinculado à entidade por um contrato de natureza comercial não sujeito ao direito do trabalho.

⁵ Apenas quatro dos Diretores têm contratos a tempo parcial enquanto trabalham na CECA e no Cecabank.

Gênero	ERE	Despedimento voluntário	Despedimento	Suspensão contrato	Período de prova não superado	Desvinculação voluntária	Reforma	Total
Mulheres	20	0	0	0	1	0	0	21
Homens	15	5	1	1	5	1	1	29
Total	35	5	1	1	6	1	1	50

Gênero	ERE	Despedimento voluntário	Despedimento	Suspensão contrato	Período de prova não superado	Desvinculação voluntária	Reforma	Total
> 50	35	0	1	1	0	1	1	39
30 - 50	0	5	0	0	4	0	0	9
< 30	0	0	0	0	2	0	0	2
Total	35	5	1	1	6	0	1	50

Incorporações

Grupo e Nível	< 30	30 - 50	> 50	Total
GRUPO 1 - NIV.IV	0	1	0	1
GRUPO 1 - NIV.V	0	1	0	1
GRUPO 1 - NIV.VI	0	8	0	8
GRUPO 1 - NIV.VII	0	7	2	9
GRUPO 1 - NIV.VIII	0	14	0	14
GRUPO 1 - NIV.IX	0	3	0	3
GRUPO 1 - NIV.X	1	6	0	7
GRUPO 1 - NIV.XI	3	2	0	5
GRUPO 1 - NIV.XII	6	6	0	12
GRUPO 1 - NIV.XIII	2	0	0	2
GRUPO 1 - NIV.XIV	0	1	0	1
GRUPO 2 - NIV.IV	0	0	1	1
Total	12	49	3	64

Em 2021, a Entidade lançou o Plano CRECE+, dando continuidade ao Plano de Transformação de Recursos Humanos dentro do Plano Estratégico 2017-2020, que integra diferentes linhas com o objetivo de avançar nas diferentes fases do ciclo de gestão de Recursos Humanos, favorecendo o crescimento e desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, dando-lhes a possibilidade de aprender novas formas de trabalho, adquirir conhecimentos em diferentes áreas e melhorar a sua empregabilidade interna.

A iniciativa prioritária do Plano CRECE+ é o Plano de Captação de Talentos, que atualmente está mais de 95% concluído. Este Plano permitiu a incorporação de 64 novos perfis no Grupo até 2022, integrando assim novos perfis polivalentes e digitais, com aptidões e competências que garantem: excelência, inovação, empenho e entusiasmo.

Durante 2022 foram feitos 17 movimentos internos no Grupo, dos quais 13 foram mulheres e 4 homens, um número semelhante ao de 2021, onde a distribuição por gênero foi de 9 mulheres e 8 homens.

Movimentos internos

Intervalo idade	Homens	Mulheres	Total
> 50	3	5	8
30 - 50	1	8	9
<30	0	0	0
Total	4	13	17

Condições de trabalho

Formação

Ligado ao Plano Estratégico e, especificamente, à iniciativa Crece+ Gestão de Talentos, foi criado o plano anual de Desenvolvimento e Formação do Cecabank, que começa por analisar as necessidades dos nossos profissionais, com o objetivo de implementar melhorias e continuar a evoluir para que todos eles estejam preparados para as necessidades e exigências do mercado, clientes e organismos reguladores. Integra diferentes áreas de conhecimento, abrangendo múltiplos domínios, tais como regulamentação e normas, finanças, TI, competências digitais, *management*, saúde e bem-estar, e línguas.

Durante o exercício de 2022, foi reativada a formação presencial, aproveitando o regresso aos escritórios e aos novos espaços concebidos para o trabalho e a formação, sem esquecer que temos agora um modelo híbrido em que coexistem o trabalho presencial e o teletrabalho, o que exige a mesma bimodalidade nas ações de lançadas.

Concebemos e implementámos novos programas como o *Liderar Dejando Huella* (liderar e deixar pegada), que visa desenvolver as capacidades de gestão dos administradores do Banco. Lançámos também a primeira edição do programa *Liderazgo femenino* (Liderança feminina), no qual participaram 15 colegas do sexo feminino. Além disso, foram sendo consolidadas outras formações tais como o Programa de Transformação Digital no Contexto Financeiro, do qual realizámos a 5ª edição, e a 2ª edição do curso Blockchain e Cryptoativos. Continuámos também a oferecer conteúdos que dão prioridade à saúde emocional dos colaboradores e, a um nível técnico, à melhoria das competências informáticas e de cibersegurança.

Igualmente, e ligado ao nosso plano de Recrutamento de Talentos, o Cecabank tem um programa de *onboarding* para acolher as novas incorporações. Este programa inclui uma série de cursos de formação *online* obrigatórios e voluntários sobre aspetos tais como o Código de Conduta, Cibersegurança, Prevenção de Riscos Profissionais, Eficiência Energética, Igualdade de Género e Diversidade, entre outros, e uma sessão presencial de *team building* com realidade aumentada em que são trabalhados aspetos de colaboração, gestão de incertezas e equipas de alto desempenho.

Durante o ano de 2022 aumentamos a gama de conteúdos oferecidos, bem como continuamos a promover programas de especialização na empresa, demonstrando que esta abordagem significa uma maior adaptação às nossas necessidades, uma redução das horas de formação e um aumento da eficiência do orçamento, sem reduzir a qualidade dos programas ou o nível de satisfação dos alunos. Ao longo deste processo, continuamos a contar com a plataforma Learning Cloud, que está integrada no *website* de formação, onde são registadas todas as atividades de formação levadas a cabo pelos profissionais que trabalham no Cecabank. Integra também toda esta atividade no seu currículo e permite aos gestores visualizar os cursos solicitados pelas suas equipas e a situação em que se encontram.

Na sequência da renovação da nossa parceria com o programa Empowering Women's Talent, aderimos também à Diversity Leading Company, reforçando o objetivo de sensibilizar toda a organização para a riqueza de ter uma força de trabalho diversificada, bem como de potenciar a ascensão de talentos femininos em cargos de responsabilidade.

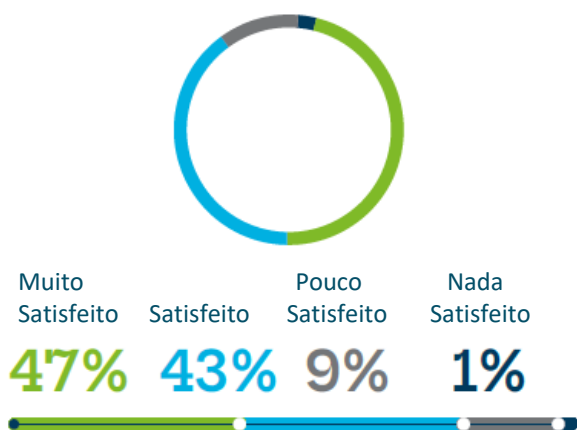
De seguida, apresentam-se as horas de formação por categoria profissional segundo o acordo que prevê um total de 19.183 horas em 2022:

HORAS DE FORMAÇÃO POR NÍVEIS⁶

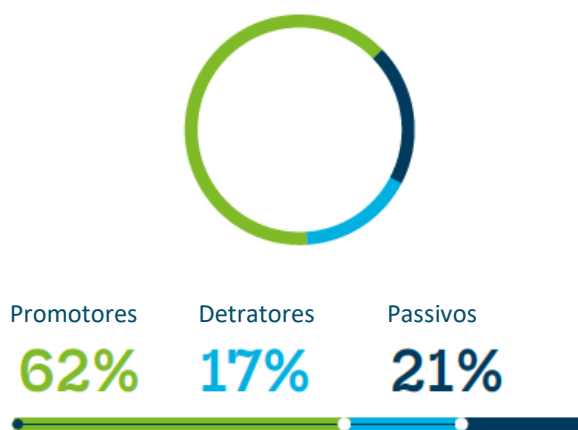
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	Total
Grupo 1	239	364	2.610	2.222	2.505	2.963	2.006	2.659	586	886	728	1.050	86	22	18.926
Grupo 2	2	3	0	252	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	257
Total	241	367	2.610	2.474	2.505	2.963	2.006	2.659	586	886	728	1.050	86	22	19.183

Descrição do indicador	Unidades do Indicador	2021	2022
% de licenciados superiores e médios (Engenheiros Superiores, Licenciados, Diplomados)	Percentagem (%)	77%	88%
Horas de formação (colaboradores do Cecabank Espanha)	Horas por colaborador	42	41
Investimento em formação de colaboradores em Espanha	Euros por colaborador	923 €	988 €

Valorização Global de Formação 2022



NPS de Formação 2022



Como parte do compromisso do Cecabank de promover o emprego e renovar os talentos internos, renovámos por mais um ano a nossa colaboração com universidades e escolas de negócios para estágios universitários, formalizando 13 bolsas de estudo de fim de licenciatura. Em novembro lançámos a segunda edição do Programa Nido, que foi muito bem recebida por instituições e estudantes. Um total de 9 estudantes aderiram ao programa de estágios, juntando-se aos 9 jovens da primeira edição que terminaram os seus estágios em junho. Durante 9 meses receberam formação específica e puderam colaborar nas operações do Grupo, participando nas atividades diárias.

⁶ A comparação com o ano de 2021 das horas de formação pode ser vista no Anexo III.

Remuneração

O Cecabank tem uma política geral de remuneração, que estabelece, entre outros aspetos, os princípios gerais do sistema de remuneração e suas características essenciais, as exigências específicas de cada grupo e o modelo de *governance*.

Para calcular a remuneração média dos membros dos quadros, foram tidos em conta 100% dos colaboradores do Cecabank em Espanha, com base nos dados do final do ano 2022.

Dentro do Cecabank existem dois grupos distintos na medida em que certos indivíduos (Grupo 1) têm um sistema específico de remuneração variável que pode atingir 200% da sua remuneração fixa e que, de acordo com a regulamentação prudencial sobre remuneração, está sujeito a diferimento, pagamento em instrumentos não monetários, bem como cláusulas de "malus" e "claw back".

A remuneração média por sexo, idade e nível de categoria profissional, de acordo com a convenção coletiva⁷ e de acordo com a diferenciação entre o grupo 1 e o grupo 2, é apresentada abaixo.

Remuneração média por sexo	2021	2022
Homens	78.326 €	80.708
Mulheres	63.658 €	66.783 €

Remuneração média por sexo Coletivo 1	2021	2022
Homens	146.879 €	172.501 €
Mulheres	124.956 €	137.020 €

Remuneração média por sexo Coletivo 2	2021	2022
Homens	71.380 €	72.642 €
Mulheres	61.135 €	64.078 €

⁷ Existem 2 colaboradores do grupo profissional 2 (profissões diversas) que foram atualizados para os níveis X e XII com base na sua remuneração.

Remuneração
média por
categoria
profissional

2021

2022

Nível I	194.062€	227.860€
Nível II	124.702€	123.640€
Nível III	136.787€	151.300€
Nível IV	89.450€	89.491€
Nível V	80.438€	87.219€
Nível VI	71.753€	73.470€
Nível VII	60.657€	62.217€
Nível VIII	50.921€	53.061€
Nível IX	51.404€	55.640€
Nível X	31.700€	40.532€
Nível XI	23.359€	35.145€
Nível XII	12.667€	29.818€
Nível XIII	-	.. ⁸
Nível XIV	-	.. ⁹

26

A remuneração por faixa etária é discriminada da seguinte forma:

Remuneração média por grupos de idade	2021	2022
<30	10.151€ ¹⁰	29.246€
30-50	69.743€	71.830€
>50	78.689€	83.444€

Com base nestes mesmos dados, de forma complementar e aplicando a metodologia estabelecida pelo Ministério da Igualdade através do seu instrumento de cálculo do registo de remunerações, em conformidade com a obrigação estabelecida no artigo 27º do Estatuto dos Trabalhadores, o Cecabank calculou a diferença salarial tendo em conta a remuneração média efetiva por sexo.

⁸ Por razões de confidencialidade, nenhuma informação salarial está incluída para esta categoria, uma vez que é composta apenas por uma pessoa.

⁹ Por razões de confidencialidade, nenhuma informação salarial está incluída para esta categoria, uma vez que é composta por uma única pessoa.

¹⁰ Os dados foram calculados pelo Cecabank utilizando a ferramenta de registo de remunerações publicada pelo Ministério da Igualdade, com base na remuneração média efetivamente recebida de acordo com os dias efetivamente trabalhados, pelo que os dados são deturpados no ano 2021, onde houve 12 novas contratações durante os meses de novembro e dezembro de pessoas com menos de 30 anos de idade.

Tendo em conta esta variável, a diferença de remuneração seria de 17% em 2022.

Remuneração média	2021	2022
Homens	78.326 €	80.708 €
Mulheres	63.658 €	66.783 €
Média total	70.948 €	73.732 €
Diferença salarial	19%	17%

Dependendo dos grupos existentes no Cecabank, a repartição seria a seguinte:

Remuneração média por género		2021	2022
Homens	Coletivo 1	146.879 €	172.501 €
Homens	Coletivo 2	71.380 €	72.642 €
Mulheres	Coletivo 1	124.956 €	137.020 €
Mulheres	Coletivo 2	61.135 €	64.078 €

Diferença salarial	2021	2022
Coletivo 1	15%	21%
Coletivo 2	14%	12%

27

No final do ano existem 10 administradores no Cecabank, dos quais 7 eram homens e 3 eram mulheres. Os administradores do Cecabank só recebem rendimentos do Grupo pelo seu papel de diretores sob a forma de ajudas de custo tanto para o Conselho de Administração como para os Comitês. No exercício 2022 o valor médio cobrado por cada administrador foi de 34.828 euros para os homens (em 2021 foi 31.921 euros) e de 57.931 euros para as mulheres (em 2021 foi 57.242 euros), consoante as reuniões em que participaram. No entanto, um dos administradores não recebe ajudas de custo pela assistência às Assembleias e aos Comitês.

Relativamente aos altos cargos dirigentes, o Cecabank conta com 8 administradores, dos quais 5 são homens e 3 são mulheres. A remuneração média ascendeu a 201,96 milhares de euros no caso das mulheres (170,53 em 2021) e 207,22 milhares de euros no caso dos homens (175,68 em 2021), excluindo do cálculo da Direção Financeira Empresarial dada a natureza especial do seu sistema de remuneração variável.

A representação das mulheres nos quadros superiores tende a aumentar no sentido de alcançar uma presença equilibrada de homens e mulheres, tendo em conta as vagas que ocorrem nos quadros superiores e nos vários Comitês de Direção.

Benefícios sociais

O Cecabank oferece benefícios sociais aos seus colaboradores, a fim de motivar, reter e fidelizar os colaboradores.

Os principais benefícios sociais que o Cecabank oferece aos seus colaboradores são os seguintes:

- Condições financeiras preferenciais
- Plano de pensões para todos os colaboradores
- Seguro de vida coletivo
- Política de cuidados de saúde para os colaboradores.
- Subsídios de educação de crianças e de formação para filhos dos colaboradores
- Ajudas para a formação dos colaboradores
- Presente de Natal para os filhos e filhas dos colaboradores.

O investimento por colaborador em benefícios sociais realizado pelo Grupo em 202s ascendeu a um total de 3,450 euros.

Além disso, desde 2018, o Cecabank tem um plano de remuneração flexível para o seu pessoal que lhes permite contratar produtos e serviços com condições preferenciais e, em alguns casos, com benefícios fiscais, quando a regulamentação fiscal assim o prevê.

Atualmente, os produtos que fazem parte do plano de remuneração flexível Ckb.Flex são os seguintes:



Cheque creche.



Cheque formação.



Passe de transporte.



Cartão de refeições.



Seguro de saúde para cônjuges, parceiros e filhos da pessoa empregada

A implementação do Ckb.Flex foi solidamente consolidada na força de trabalho, de modo que 76% têm pelo menos um produto contratado através do sistema de remuneração flexível, com um total de 1.002 produtos contratados no final de 2022.

Os produtos mais procurados são os seguintes:



Seguro médico para familiares de colaboradores: contratado por 53% dos colaboradores.



Cartão de transporte: contratado por 60 % dos colaboradores.

Como resultado do regresso gradual à atividade normal na prestação de serviços no local nas instalações da instituição, verificou-se um aumento notável na contratação de produtos associados ao transporte, bem como no consumo nos estabelecimentos de restauração. Do mesmo modo, a possibilidade de aplicar este

sistema ao financiamento de ações de formação está a tornar-se cada vez mais amplamente conhecida entre o pessoal da organização.

Conciliação e igualdade

Conciliação

Dentro do Plano de Recursos Humanos ligado ao Plano Estratégico 2022-2024, o Banco proporcionou a introdução de um sistema de horário flexível e teletrabalho.

Ambos aspetos foram acordadas com aos representantes dos colaboradores do Cecabank através da assinatura de dois acordos de trabalho com a representação legal dos trabalhadores (RLT) presentes no Grupo.

A 1 de janeiro de 2022, entrou em vigor um novo acordo de teletrabalho com todos os trabalhadores, que está agora adaptado a todos os requisitos da Lei do Teletrabalho e que o Cecabank aplicará independentemente do modo de teletrabalho exceder ou não 30% do dia de trabalho. Do mesmo modo, foi contemplada a possibilidade de as mulheres grávidas se submeterem ao teletrabalho durante todo o período de gravidez. Este acordo também desenvolve o direito à desconexão digital, que foi regulamentado pela primeira vez pela convenção coletiva para as caixas e instituições financeiras para o período 2019-2023 e que entrou em vigor a 3 de dezembro de 2020. A organização do trabalho do Cecabank baseia-se na convenção coletiva de trabalho para as caixas económicas e instituições financeiras, melhorando contratualmente as condições e aplicando medidas compensatórias aos colaboradores através de mais dias de férias e remunerações mais elevadas. 100% dos colaboradores do Grupo estão cobertos pelo acordo coletivo de trabalho.

É de notar que o novo acordo de negociação coletiva setorial inclui novas medidas para promover a conciliação da vida profissional e pessoal, tendo sido acordadas as seguintes medidas:

- Possibilidade de aplicar a redução de horário apenas à tarde de trabalho efetivo com horário geral no caso de cuidados ou tutela legal de crianças menores de 12¹¹ anos ou de uma pessoa portadoras de deficiências que não exerça uma atividade remunerada para o horário geral.¹²
- Acumule 15 dias de amamentação após a licença de maternidade.
- Criação de uma licença remunerada de até 3 meses em caso de alegadas situações de violência de género que envolvam uma mudança de endereço.
- Cálculo de todas as licenças (com exceção da licença de casamento) em dias úteis.

Em termos de licença parental, os colaboradores que disfrutaram da licença são os seguintes:

	Mulheres	Homens	Total
2021	7	4	11
2022	3	4	7

O Cecabank também tem a Associação Cultural dos Colaboradores do Cecabank ou "Grupo de Empresas". O objetivo desta associação é desenvolver e organizar todo o tipo de atividades destinadas a promover o lazer e a educação no tempo livre dos associados e suas famílias através do desenvolvimento de atividades culturais, desportivas, infantis, familiares e turísticas.

O objetivo de todas as atividades promovidas pela Associação é estabelecer laços de amizade e companheirismo entre todos os membros, encorajar positivamente as relações interpessoais entre todos os membros, e ajudar a melhorar e conciliar a vida profissional e familiar.

¹¹ Melhorado pelo Cecabank até 14 anos.

¹² Alargado no Cecabank para o horário unificado estabelecido no Acordo de Tempo e Horário de Trabalho de 6 de agosto de 2021.

Igualdade

O Cecabank tem um Plano para a Igualdade entre mulheres e homens e reconciliação da vida familiar e profissional. Nos anos desde 2017, quando foi alterado, foram realizados estudos detalhados sobre questões de igualdade (disparidades salariais, atualização do diagnóstico da situação e medidas de conciliação) e foram realizados trabalhos de formação sobre diversidade para todos os colaboradores.

O plano de igualdade, regula as funções da Comissão de Igualdade, estabelece medidas ação positiva e compila as melhorias em medidas de conciliação do trabalho com a vida familiar acordadas entre os representantes dos colaboradores e o Grupo.

Além disso, o Cecabank tem um protocolo de ação em caso de queixa de assédio no trabalho, assédio sexual e assédio baseado no género no Cecabank. Este é um acordo de trabalho assinado com todos os representantes do pessoal e regula, pela primeira vez, o assédio no local de trabalho.

Entre os principais objetivos do plano de igualdade estão os de assegurar a aplicação efetiva do princípio da igualdade entre mulheres e homens, promover a presença do sexo sub-representado em cargos ou funções de decisão, melhoria da acessibilidade das mulheres a lugares de responsabilidade, contribuir para reduzir as desigualdades e promover a conciliação da vida de familiar, pessoal e laboral. Também garante planos de formação para facilitar a igualdade no desenvolvimento de capacidades e competências, independentemente de sexo.

O Cecabank também tem os seguintes acordos nesta área:

- Acordo laboral sobre teletrabalho e o direito à desconexão digital.
- Acordo sobre horários de trabalho flexíveis
- Guia prático para uma linguagem inclusiva
- Guia de medidas, ajudas e benefícios.

Como parte do plano de ação para obter o reconhecimento nesta área, foram realizados trabalhos para obter o Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsável) concedido pela Fundação Másfamilia, obtendo o prémio em 2021 e o relatório de avaliação favorável na auditoria externa EFR Aenor em maio de 2022.

Em 2022, o Cecabank continuou a aderir à Empowering Women's Talent e obteve o reconhecimento como Diversity Leading Company.

O Grupo incorporou a componente da diversidade nos seus processos de recrutamento, tanto na força de trabalho como através de agências de emprego temporário (ETTs). Atualmente, há duas pessoas com deficiência que prestam serviços através da ETT e três pessoas que fazem parte da força de trabalho. Em 2021, o Cecabank tinha duas pessoas no quadro de pessoal e três pessoas através das ETT. O Cecabank também colabora com entidades que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho.

Descrição do indicador	Unidades	2021	2022
Número total de colaboradores do Cecabank Espanha	Número	458	472
Percentagem de mulheres no Cecabank Espanha	Percentagem (%)	51%	51%

Segurança e Saúde

Em conformidade com a legislação aplicável, a responsabilidade pela implementação, aplicação e integração do Sistema de Prevenção de Riscos Laborais cabe à direção do Banco. No Cecabank, a organização

dos recursos necessários para o desenvolvimento de atividades de prevenção foi concebida de acordo com a modalidade de Serviço de Prevenção Externa, que abrange as especialidades de prevenção do Cecabank: Higiene Industrial e Ergonomia e Psicossociologia Aplicada, Medicina do Trabalho e Segurança no Trabalho.

O Cecabank tem um Plano de Prevenção que estabelece um conjunto de regras e procedimentos através dos quais são desenvolvidos os mecanismos de gestão e integração da prevenção dos riscos laborais, incluindo as diferentes ações em matéria de prevenção, tais como a política, objetivos e metas, estrutura organizacional da prevenção dos riscos laborais, responsabilidades e funções dentro da organização e monitorização e controlo ao nível da integração.

No que diz respeito aos procedimentos operacionais incluídos no Plano de Prevenção, existem os procedimentos de contratação, recursos materiais e humanos, contratos e subcontratos, procedimentos de informação e formação, consulta e participação dos colaboradores, ação em caso de emergência, etc.

O Cecabank, S.A. contratou a especialidade de Medicina do Trabalho com o Serviço de Prevenção Externa da QUIRON PREVENCIÓN, S.L.U., cujas atividades incluem o acompanhamento da saúde dos colaboradores em relação aos riscos derivados do trabalho, análises, exames médicos e estudos epidemiológicos dos resultados dos exames de saúde, a fim de investigar e analisar as possíveis relações entre a exposição aos riscos laborais e os danos para a saúde.

Além disso, a empresa tem um médico, pessoal externo subcontratado pelo Serviço de Prevenção Externa, localizado no centro de trabalho, onde ele realiza o trabalho de cuidados médicos.

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais dos colaboradores são cobertos pela MC Mutual, uma companhia de seguros para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Além disso, o Cecabank é responsável pela formação e informação dos seus colaboradores através do seu Departamento de Formação, fornecendo cursos sobre riscos laborais e medidas preventivas para todos os colaboradores, ecrãs de exibição de dados, bem como formação para equipas de intervenção em combate a incêndios e medidas de primeiros socorros.

A este respeito, durante 2022, foram constituídas novas equipas de brigada de emergência, que receberam formação prática específica em incêndio e evacuação.

Do mesmo modo, em maio de 2022, foi realizado um exercício de evacuação com a participação de toda a força de trabalho. Também durante o ano de 2022, foi lançada a campanha de check-up médico voluntário para todos os membros do pessoal do Grupo, sendo a percentagem de check-ups médicos realizados 51,69% do total dos colaboradores. Este ano, como novidade, foi introduzido um sistema de auto-agendamento para que os colaboradores pudessem escolher o centro médico e o dia do check-up.

Além disso, foi lançada em outubro de 2022 uma campanha de vacinação preventiva contra a gripe sazonal, tendo sido vacinados 20,34% dos colaboradores. Relativamente à prevenção para a deteção e contenção do impacto do Covid-19, o Cecabank implementou um procedimento pelo qual qualquer colaborador com sintomas possa recorrer ao Serviço Médico para um teste antigénico. Se o resultado for positivo, a pessoa deixa as instalações do banco para se teletrabalhar durante uma semana (se a doença não estiver associada a complicações de saúde). Após este período, antes de regressar às instalações do Cecabank, a pessoa afetada deve submeter-se a um novo teste de antígenos no Serviço Médico para verificar que não há risco de contágio com o resto do pessoal.

O Serviço de Prevenção do Grupo, juntamente com o Serviço Médico e o Departamento de Pessoal, fez um acompanhamento exaustivo de todos os casos de COVID na empresa, pondo em prática todas as recomendações das autoridades sanitárias.

Em 2018, o Cecabank lançou o Plano Ckbe-Well, que engloba uma série de ações para promover comportamentos e hábitos saudáveis destinados a melhorar o bem-estar dos colaboradores. Desde o começo deste plano, foi promovido um serviço de fisioterapia para melhorar a saúde através da prevenção e tratamento de lesões relacionadas com o trabalho, um serviço de nutrição e dietética para os funcionários, cursos de *escuela de la espalda*, formação em alimentação saudável, etc.

Em 2022 foram retomadas as atividades presenciais e continuaram a ser realizadas atividades online, tais como cursos de *escuela de la espalda*, formação em prevenção de riscos profissionais e seminários sobre bem-estar emocional.

Foram também levadas a cabo campanhas de rastreio específicas com testes de antigénios para o regresso após períodos de férias ou a criação de grupos de bolhas para turnos de trabalho permanentes.

Em 2022, 100% dos colaboradores são representados no Comité de Saúde e Segurança, um órgão conjunto que se reúne trimestralmente e que se rege pelos regulamentos do Comité de Saúde e Segurança.

Colaboradores abrangidos por acordos coletivos de trabalho em Espanha: 100%

Horas de absentismo¹³ no Banco em Espanha:

2021	13.410
2022	15.025

Tal como no ano anterior, em 2022 não existiam doenças profissionais entre os colaboradores. Em 2022, excluindo os casos COVID, houve 4 acidentes de trabalho, todos eles de natureza "in itinere". Em 2021 não se registaram acidentes de trabalho.

Como resultado destas políticas, podemos salientar que o talento foi retido como meio de ganhar valor e conhecimento.

Relativamente ao diálogo social, o Banco tem um Comité de Empresa com 13 membros que estão representados em 4 secções sindicais que se reúnem de dois em dois meses. As últimas eleições sindicais foram celebradas a 30 de novembro de 2022.

O Comité de Empresa realiza as suas atividades sindicais e de diálogo com a empresa através de uma série de comissões de trabalho:

- Comité de Saúde e Segurança
- Igualdade
- Horários
- Empréstimos
- Formação
- Pesquisas
- Teletrabalho

Por outro lado, todos os acordos laborais assinados com representantes dos trabalhadores têm o seu próprio comité de acompanhamento para assegurar o seu cumprimento.

2.2. Compromisso social

Com o nosso entorno

O Cecabank desenvolve o seu compromisso social através de iniciativas em linha com as suas características e objetivos corporativos. O Banco e os seus colaboradores estão conscientes dos problemas sociais e especificamente aqueles que afetam os grupos mais desfavorecidos. O Grupo implementa ações de contribuição específica, que também fomentam o orgulho de pertença entre as pessoas do Grupo

¹³ A fim de medir as horas de ausência, de acordo com o indicador GRI 403-2, foram tidas em conta apenas as horas de ausência devidas a COVID, doença e incidentes IT.

Todos os anos, o Cecabank lança o programa "Tú Eliges", no qual os colaboradores do Banco apresentam vários projetos de âmbito social, ambiental ou cultural e o Cecabank compromete-se a financiar os que foram selecionados após um processo de votação interna.

Em 2022, realizou-se a VIII edição do programa, na qual foi apresentado um total de 24 projetos por diversas associações (17 na esfera social, 4 na esfera ambiental e 3 na esfera cultural), que o Cecabank apoiou com um subsídio de 100.000 euros.

Em 2021 na VII edição do programa, 97.000 euros foram angariados para ajuda no âmbito deste programa.

Os 24 projetos apresentados pelos colaboradores do Cecabank na VIII programa "Tú Eliges" foram os seguintes:

PROJETOS SOCIAIS

Apoio médico-social aos pacientes com ELA

Associação Espanhola de Esclerose Lateral Amiotrófica (adELA)

Casa da Família San José

Fundação Emalaikat

1º Guia Multidisciplinar da Epilepsia Infanto-Juvenil

Associação Nacional de Pessoas com Epilepsia (ANPE)

Cantina Social para os Sem-Abrigo

Fundação Luz Casanova

Crescer com cardiopatia congénita

Fundação Menudos Corazones

Incubadora com valores

Associação COM VALORES

Investigação do cancro na infância

Fundação INTHEOS

Viver melhor com doenças neuromusculares

Associação ASEMPA

Na Casa San Cristobal crescemos convosco

Fundação Montemadrid

Um trabalho, UMA VIDA

Fundação Integra

Uma vida digna no meu primeiro ano em La Pouponnière

Associação Amigos de La Pouponnière Medina-Dakar

STOP HATERS contra o bullying na internet

Associação STOP HATERS

Unindo Vidas: as suas mãos, as suas palavras contam

Fundação UNICAP

Rumo à plena inclusão: Competências digitais

Fundação Jardines de España

Se podes trabalhar, eu também... pode ajudar-me?

Federação da Síndrome de Down de Castilla la Mancha

Ajude-nos a proteger os seus pulmões

Associação Espanhola de Discinesia Ciliar Primária

Fundação da Atrofia Muscular Espinhal (FundAME)

FundAME, Fundação da Atrofia Muscular Espinhal

PROJETOS AMBIENTAIS

Os gatos de rua merecem oportunidades

Associação Gestión Felina Madrid

Cuidar da ligação homem-animal

Associação FEEL

Ajude-nos a combater o tráfico ilegal de espécies

Fundação para a Investigação em Etologia e Biodiversidade

Salve o Chanta!

BRINZAL

PROJECTOS CULTURAIS

34

Valorarte

Associação Laborvalia

Rugby com ilusão

Clube de Rugby Osos del Pardo

Rádio-grafia(s)

33% Cultura Sem Limites

Nesta edição, a participação atingiu 78,94%, ultrapassando os 77,2% do ano passado e demonstrando uma vez mais, não só o empenho do Cecabank no seu Plano de Ação Social, que faz parte da Política de Sustentabilidade do Grupo, mas também o de todos os seus colaboradores na promoção do bem-estar da sociedade e do seu impacto na comunidade.

Na tabela abaixo, estão listados os projetos finalistas do programa “Tú Eliges”¹⁴:

Categoria	Asociación beneficiária	Montante ajuda
Social	Fundación INTHEOS	15.000 €
Social	Asociación Española de Esclerosis Lateral Amiotrófica (adELA)	13.000 €
Social	STOP HATERS	10.000 €
Social	Fundación Luz Casanova	7.500 €
Social	Fundación Menudos Corazones	7.500 €
Social	ANPE, Asociación Nacional de Personas con Epilepsia	7.500 €
Social	Casa San Cristóbal Fundación Montemadrid	7.500 €
Social	Asociación Española de Discinesia Ciliar Primaria	5.000 €

¹⁴ O Programa Tú Eliges 2021 encontra-se no Anexo IV.

Social	Asociación ASEMPA	5.000 €
Social	Fundación UNICAP	5.000 €
Social	Fundación Emalaikat	5.000 €
Cultural	Fundación Osos del Pardo Rugby Club	3.000 €
Social	Asociación Amigos de la Pouponniere Medina-Dakar	3.000 €
Ambiental	BRINZAL	3.000 €
Cultural	33% Cultura Sin Límites	3.000 €

Em 2022, o Cecabank recebeu vários prémios pelo seu apoio e compromisso com a sociedade, incluindo o reconhecimento do Banco Alimentar como uma das empresas que se destacou pela nossa colaboração e solidariedade nos anos de maior necessidade em 2020 e 2021. A cerimónia de entrega dos prémios teve lugar nos escritórios do Banco Alimentar no mês de outubro.

Adicionalmente destacamos as seguintes iniciativas desenvolvidas em 2022:

- a. **Emergências humanitárias:** O Cecabank faz parte da rede de empresas que colaboram com o Comité de Emergência espanhol desde 2018. O Comité é pioneiro em Espanha por unir empresas, meios de comunicação social e ONG internacionais especializadas em ajuda humanitária (Aldeas Infantiles SOS, Educo, Intermón Oxfam, Médicos del Mundo, Plan Internacional e World Vision) sob uma única voz para angariar fundos em situações de emergência.

Com esta iniciativa, destacamos o alinhamento com o cumprimento do ODS 17 da agenda para 2030.

- O Comité de Emergência espanhol continua a apoiar as pessoas que fogem da Ucrânia e as que tiveram de permanecer no país através das suas seis ONG.

- As principais intervenções em torno das emergências humanitárias este ano concentraram-se em países fronteiriços como a Roménia, Polónia e Moldávia e Ucrânia. As principais áreas de trabalho foram abrigo e receção, alimentação, ajuda financeira, educação, apoio psicológico, água e saneamento, e saúde e prevenção.

- O Cecabank juntou-se a esta iniciativa do Comité de Emergência para atender às necessidades das pessoas afetadas pela guerra na Ucrânia, contribuindo com 18.560 € numa campanha especial entre os colaboradores, o que, quando somado ao mesmo montante com que o Cecabank iguala esta contribuição, elevou o montante total da ajuda para 37.120 €.

- b. **Mercado Solidário:**

O Mercado Solidário é um evento muito esperado e muito apreciado pelos colaboradores do Cecabank, convidando algumas das associações e fundações conhecidas de anos anteriores que não puderam participar no programa "Tú Eliges" este ano. Tal como noutras ocasiões, as várias associações e fundações puderam vender os seus produtos e os seus próprios produtos, que utilizam para financiar parcialmente as suas atividades. Entre as associações convidadas este ano, encontram-se a Fundação Adisli, a Fundação Esperanza y Alegría, a Fundação Bobath, a Fundação Kyrios e o Comité de Emergência espanhol.

Tanto o Mercado Solidário como a campanha de doação de sangue foram realizados durante o Dia de Solidariedade do Cecabank, aproveitando a cerimónia de entrega de prémios para o programa "Tú Eliges".

- c. **Campanha de Doação de Sangue com a Cruz Vermelha:**

No dia do Dia da Solidariedade, foi realizada uma campanha de doação de sangue entre os funcionários, com o resultado de que, de acordo com o centro de transfusão de Salud Madrid e a Cruz Vermelha, 69 vidas foram salvas.



Conseguimos

Graças a todas as pessoas que fazem parte da campanha de doação de sangue realizada no dia 28 de setembro de 2022 no **CECABANK**

Foram apresentadas 33 pessoas, das **quais 29 puderam dar sangue**. Estes doações vão ajudar a melhorar a vida de 87 pacientes, dado que cada doação de sangue salva 3 vidas.

Vocês são um grande exemplo de generosidade e colaboração.



- d. **Colaboração com o Banco Alimentar de Madrid:** desde a sua criação, o Cecabank tem mantido um forte compromisso com o Banco Alimentar, colaborando com esta organização patrocinando a Calle Cecabank na sua sede no Colegio San Fernando e a Avenida Cecabank no seu centro logístico. Dada a ligação e a história de colaboração entre as duas entidades desde 2020, a Calle Cecabank foi substituída pela Avenida Cecabank e a Avenida foi convertida na Praça Cecabank com o consequente orgulho e satisfação para o Cecabank. Em 2022, o Grupo continuou a colaborar neste sentido, aumentando o montante de patrocínio anual para 15.000€.
- **Operación Kilo para o Banco Alimentar:** Paralelamente ao patrocínio da Avenida y Plaza Cecabank, o Banco Alimentar de Madrid continuou também com a campanha "Operação Kilo" - campanha de Natal -, onde os funcionários do Cecabank puderam fazer a sua compra mais solidária, favorecendo as famílias mais necessitadas da Comunidade (sem abrigo, idosos, crianças, descolaboradores, entre outros). Este ano, foi recolhido um total de 3.780 euros de colaboradores. Esta quantia foi duplicada pelo Cecabank, o que significou um donativo de um total de 7.560 euros, representando 6.804 kg de alimentos. Graças às doações de alimentos, a **Fundación Banco de Alimentar de Madrid** fornece uma refeição diária a mais de 190.000 pessoas através de 560 instituições de caridade.
- e. **Contentor de Roupa e Sapatos Madre Coraje:** Desde 2019, o Grupo põe à disposição dos colaboradores um contentor para a doação de vestuário e calçado. Em 2022, foram contabilizados mais de 290kg que supera a quantia conseguida no ano anterior. Esta associação é responsável por dar uma segunda vida aos produtos, doando-os às comunidades, vendendo-os em mercados solidários, ou fazendo a entrega a empresas externas, gerando verbas para associações sociais, educacionais e de cooperação. Esta ONG desenvolve a sua atividade principal no Peru, Moçambique e Espanha. Neste exercício 2022 foi celebrado o envio de ajuda humanitária do contentor número 500 desde o início da *Madre Coraje*.
- f. **Salas de aula de informática-TIC patrocinadas pelo Cecabank:** O Banco está empenhado na educação financeira, na digitalização e na ação social. Desde 2019, colabora com a Fundação Sanders e a Comunidade de Madrid na construção de salas de informática para este fim. Em 2022, o Cecabank contribuiu com uma doação de 22.000 euros para a manutenção e organização de cursos de formação para os grupos mais desfavorecidos destas salas de aula.

- A primeira sala de informática do Real Oratório de Caballero de Gracia destinava-se aos idosos, imigrantes e descolaboradores.
 - A segunda sala de informática na escola da Fundação Bobath, destinada a pessoas com paralisia cerebral em vários graus, tanto crianças como adultos.
- a. **Aulas informáticas com o patrocínio do Cecabank:** A Entidade está empenhada na educação financeira, na digitalização e na ação social. Desde 2019, colabora com a Fundação Sanders e a Comunidade de Madrid na construção de salas de informática para este fim. Em 2021, o Cecabank contribuiu com uma doação de 3.000 euros para a manutenção e organização de cursos de formação para os grupos mais desfavorecidos destas salas de aula.
- A primeira aula informática no Real Oratório de Caballero de Gracia dirigida grupos de idosos, imigrantes e descolaboradores.
 - A segunda aula Informática no colégio da Fundação Bobath, dirigida a pessoas com paralisia cerebral em diversos graus, tanto crianças como adultos.
 - A terceira sala de aula de informática ou de TIC foi inaugurada na primeira metade de 2022 na Fundação Adisli, concentrando-se na formação e no fornecimento de apoio e oportunidades para pessoas com deficiências ligeiras ou inteligência limite para desenvolver os seus projetos de vida e uma rede de apoio.
 - A quarta sala de aula de informática foi inaugurada na segunda metade de 2022 na Fundação Senara, para ajudar pessoas vulneráveis. Em particular, centra-se e oferece orientação profissional e formação às mulheres e respetivas famílias, melhorando o seu equilíbrio entre a vida profissional e familiar.
 - A quinta sala de informática está prevista para abrir no primeiro trimestre de 2023 na Fundação Integra, que apoia pessoas em situação de exclusão social e com deficiência a recuperarem o controlo das suas vidas, principalmente através da colocação profissional.

Finalmente, é de notar que não foram detetados riscos relevantes em questões sociais.

Com os Direitos Humanos

O Cecabank está empenhado em operar de forma responsável, cumprindo a legislação aplicável e respeitando e apoiando os direitos humanos. Dada a natureza da sua atividade e a sua presença em Espanha e em vários países europeus através dos seus escritórios operacionais e de representação, o Grupo não identificou, portanto, quaisquer riscos significativos nestas matérias. As funções de conformidade, risco e auditoria interna asseguram que o Cecabank cumpra a legislação aplicável. O Cecabank assinou o Pacto Mundial em fevereiro de 2017 e em 2022 continuou a trabalhar para a divulgação dos seus dez princípios, baseados em questões de direitos humanos, laborais, ambientais e de anticorrupção.

Em 2020, a Entidade aderiu à "Declaração dos Líderes Empresariais para uma Cooperação Internacional Renovada" promovida pelo Pacto Global, que visa unir as empresas em prol da cooperação internacional (baseada nos Direitos Humanos) e do desenvolvimento sustentável.

Este ano 2022 enviámos brochuras de formação a todos os colaboradores sobre os 10 Princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, aproximando a Sustentabilidade de toda a empresa. Além disso, o Cecabank tem apoiado várias campanhas de direitos humanos nas redes sociais.

No dia da Assembleia Geral de junho de 2022, Sanda Ojiambo, Subsecretária-Geral das Nações Unidas e CEO do UN Global Compact, entregou os Prémios Contigo Somos+. Estes prémios reconhecem parceiros do Pacto Global que atraíram com sucesso novos membros. O Cecabank foi premiado com a insígnia de bronze, a

insígnia de bronze é entregue às empresas parceiras que conseguiram incorporar entre um e quatro membros ao Pacto Global durante um ano.

Direitos Humanos	
Princípio 1 As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente dentro da sua esfera de influência.	O Código de Conduta Empresarial assegura o cumprimento e a defesa dos Direitos Humanos, e disponibiliza o Canal de Conduta Empresarial aos colaboradores para denunciar qualquer tipo de violação dos Direitos Humanos. Tal como nos últimos anos, em 2022, não foram recebidas queixas relativas a Direitos Humanos ou qualquer outro tipo de violação. As áreas de Risco e Conformidade e Auditoria Interna asseguram o cumprimento rigoroso dos regulamentos aplicáveis. A Política de Cumprimento Penal e a apresentação de relatórios de reputação às partes interessadas também asseguram o cumprimento da legislação, a devida diligência e a não-violação dos direitos humanos. Para mais informações, ver a secção Ética e Conformidade da EINF.
Princípio 2 As empresas devem certificar-se de que as suas empresas não são cúmplices de violações dos direitos humanos	
Regras de Trabalho	
Princípio 3 As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	As pessoas que prestadoras de serviços ao Cecabank são o seu principal trunfo. Por este motivo, são desenvolvidas várias políticas e iniciativas para promover a integridade física e o respeito entre as pessoas, a saúde e segurança no trabalho, o desenvolvimento profissional, a igualdade de oportunidades e o tratamento não discriminatório, entre outros A organização do trabalho do Cecabank baseia-se na convenção coletiva de trabalho para caixas económicas e instituições financeiras, melhorando contratualmente as condições e aplicando medidas compensatórias aos colaboradores com condições especiais. O Cecabank tem um Plano para a Igualdade entre mulheres e homens e reconciliação da vida familiar e profissional. Inclui também um Protocolo de ação em caso de queixa de assédio no trabalho, assédio sexual e assédio com base na relação sexual no Cecabank. O Cecabank tem o Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) concedido pela Fundação Másfamilia, renovado em 2022. O Cecabank tem um Plano para a Igualdade entre mulheres e homens e conciliação da vida familiar e profissional. Inclui também um Protocolo de ação em caso de queixa de bullying no trabalho, assédio sexual e assédio por questões de género no Cecabank. Para mais informações, consultar a Secção de Gestão de pessoas na secção de Conciliação e Igualdade.
Princípio 4 As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e coagido.	
Princípio 5 As empresas devem apoiar a eliminação do trabalho infantil	
Princípio 6 As empresas devem apoiar a abolição da discriminação em matéria de emprego e profissão.	

Ambiente	
Princípio 7 As empresas devem manter uma abordagem preventiva que favoreça o ambiente	O Cecabank promove uma gestão responsável e sustentável dos recursos materiais e a eficiência. A Entidade tem implementado um Sistema de Gestão de Energia em conformidade com a norma ISO 50001, assegurando uma melhoria contínua na gestão de energia através da instalação de tecnologias para reduzir o consumo e as energias renováveis. O Grupo tem reduzido progressivamente as suas emissões de carbono nos últimos anos. Além disso, em 2020 e 2021, o Cecabank compensou a sua pegada de carbono através de vários projetos de reflorestação, tanto a nível nacional como internacional. Para mais informações, ver a secção Planeta Pegada de Carbono e Gestão Ambiental.
Princípio 8 As empresas devem encorajar iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.	
Princípio 9 As empresas devem encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.	
Anticorrupção	
Princípio 10 As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.	Para além do Código de Conduta, que incorpora aspetos relacionados com a prevenção da corrupção e suborno, o Cecabank foi certificado pela AENOR em 2022 de acordo com a Norma de Cumprimento Penal UNE 19601. A empresa também tem procedimentos em vigor para a Prevenção e Branqueamento de Capitais Para mais informações, consultar a Secção 07. Questões anticorrupção e anti-suborno.

3. Planeta

O Cecabank está firmemente empenhado em operar responsavelmente com o seu ambiente, trabalhando sob o princípio da precaução e atenuando o impacto ambiental, tanto na sua atividade como na sua esfera de influência.

A Política de Sustentabilidade do Cecabank reflete este compromisso, procurando uma gestão responsável e sustentável dos recursos materiais, promovendo a eficiência na sua utilização.

A proteção ambiental é um dos quatro blocos de ação do Cecabank no seu Plano de Sustentabilidade 2022-2024, aprovado pelo Conselho de Administração do Banco.

O módulo de trabalho Planeta incorpora a linha de ação "Alterações climáticas e gestão ambiental", compreendendo 9 ações a serem realizadas no horizonte estratégico e cujo objetivo é duplo:

- Avançar nas melhores práticas e responder aos compromissos assumidos em termos de pegada de carbono e de riscos e objetivos relacionados com o clima.
- E alcançar a máxima eficiência na gestão dos impactos ambientais diretos.

Este novo Plano deu maior proeminência a estes aspetos a fim de abordar não só o nosso impacto direto, mas também o derivado da nossa atividade. O Comité de Sustentabilidade assegura o cumprimento dos princípios estabelecidos nesta área, bem como a conformidade com as ações estabelecidas no Plano.

3.1. Pegada de carbono e gestão dos aspetos relacionados com o clima

40

O Cecabank tem vindo a calcular e a gerir a sua pegada de carbono desde 2017. Todos os anos, a entidade elabora o inventário de emissões de gases com efeito de estufa (GEI), tendo em conta os âmbitos 1, 2 e 3. Este inventário é verificado por um terceiro independente (Aenor), que emite o seu relatório de emissões em conformidade com a norma de referência ISO 14064.

Em 2022, a entidade trabalhou na adaptação do cálculo aos requisitos da nova norma ISO 14064-1:2018 (versão oficial, em espanhol, da norma europeia EN ISO 14064-1:2019), que propõe uma nova categorização das emissões indiretas, bem como a realização de um estudo de materialidade, para identificar as categorias de emissões que são significativas para a entidade. A entidade calculou as suas emissões 2021 com base nestes novos requisitos, obtendo o correspondente relatório de verificação da Aenor. Além disso, em 2022, a entidade realizou um curso de formação sobre o cálculo da pegada de carbono, no qual participaram representantes dos departamentos envolvidos no cálculo, redução e supervisão destes aspetos.

Os resultados estimados do cálculo das emissões de 2022 para as categorias 1 e 2 são apresentados abaixo. Este cálculo baseia-se na informação disponível à data de apresentação do presente relatório. No entanto, a entidade efetuará o cálculo completo da sua pegada nos próximos meses, publicando o seu relatório de emissões verificadas no decurso do ano.

Emissões (tCO ₂ eq) ¹⁵	2021 ¹⁶	2022
Alcance 1	42,41	103,42
Alcance 2	0,0	0,0

¹⁵ A entidade utiliza a abordagem de mercado para o cálculo das suas emissões.

¹⁶ As emissões para 2021 (âmbito 1 e 2) foram modificadas a partir do EINF 2021. O Cecabank calcula a sua pegada de carbono com base nos três âmbitos, atualizando os fatores de emissão e verificando a sua pegada de carbono em conformidade com a norma ISO 14064-1:2018 (versão oficial, em espanhol, da norma europeia EN ISO 14064-1:2019). Este cálculo foi verificado em setembro pela AENOR.

O aumento das emissões do alcance 1 em 2022 deve-se a uma fuga de gás refrigerante numa unidade de ar condicionado. A entidade reviu e adaptou a instalação para que esta se encontre num estado ótimo.

Desde que a entidade começou a calcular este indicador em 2017, o volume de emissões diminuiu drasticamente (1.274 tCO₂eq em 2017 para 103,42 tCO₂eq na estimativa de 2022, para o Âmbito 1+2). Isto deve-se a vários fatores, entre os quais destacamos:

- Medidas de redução do consumo levadas a cabo durante o ano. A organização tem um sistema de Gestão de Energia certificado de acordo com a norma ISO 50001:2018, através do qual são geridos planos de redução de emissões.
- Contratação de eletricidade verde com certificação de energia renovável. Como sinal do seu compromisso de redução de emissões, o Cecabank compra toda a sua eletricidade com um Certificado de Origem (renovável), tanto para centros de processamento de dados como para edifícios corporativos.
- Fomento de bons hábitos entre os colaboradores através de ações de formação.

A par desta redução, o Grupo complementa o seu compromisso com ações de compensação. Desde 2020, o Cecabank tem participado em projetos de compensação com várias entidades. O Cecabank compensou as suas emissões de 2021 através de dois projetos:

- As emissões de âmbito 1 e 2, num total de 43 tCO₂eq, foram compensadas a nível nacional, através de um projeto de reflorestação na Serra de Gredos (Ávila), especificamente no projeto de reflorestação de áreas ardidas de Iruelas.
- As restantes emissões, equivalentes ao âmbito 3 (145 tCO₂), foram compensadas internacionalmente, através de um projeto para a Conservação da Amazónia em Madre de Dios, no Peru.

41

Com estas ações, o Cecabank reforçou o seu compromisso com o ODS 13 (Ação Climática) e o ODS 15 (Vida dos Ecossistemas Terrestres).

As ações de gestão da pegada de carbono do banco são acreditadas com o selo "Eu calculo, reduzo e compenso" concedido pelo Gabinete Espanhol de Alterações Climáticas do Ministério para a Transição Ecológica e o Desafio Demográfico. Em 2022, o Cecabank obteve esta acreditação para os anos 2017 a 2021.



O Cecabank também aderiu ao "Compromisso Coletivo de Ação Climática", promovido pela UNEP FI e em linha com o Acordo de Paris, no qual se comprometeu a reduzir a pegada de carbono da carteira. Em 2022, o Grupo fez progressos nesta área. Para tal, o Cecabank criou um grupo de trabalho interno, que reúne as

¹⁷ Deslocações dos colaboradores de casa para o trabalho e resíduos (RAEEs).

¹⁸ Em processo de cálculo.

áreas de Finanças, Risco, Planeamento e Sustentabilidade, para responder a este compromisso e fazer progressos na medição e cálculo das emissões. Este trabalho é realizado com base na metodologia PCAF, uma norma de referência no setor financeiro, que concentra os seus esforços no cálculo das emissões associadas à carteira de crédito. É de notar que, na atividade do Cecabank, a carteira de créditos não representa uma percentagem significativa. No entanto, o Grupo também procura fazer progressos nas suas carteiras de rendimento fixo e de ações.

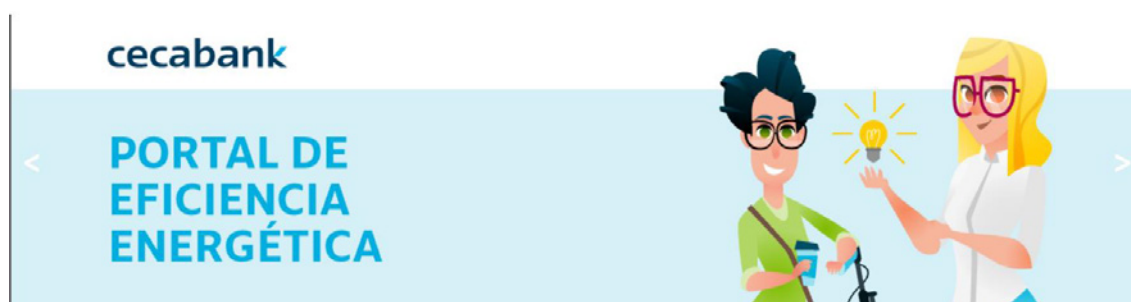
3.2. Gestão ambiental no Cecabank

Desde 2018, o Cecabank dispõe de um Sistema de Gestão de Energia em conformidade com a norma UNE/ISO 50001:2011 para os edifícios corporativos onde opera. Em 2020 adaptou-se à norma UNE/ISO 50001:2018, em 2021 a entidade obteve a renovação da certificação até 2024 e em setembro de 2022 a primeira auditoria de acompanhamento foi realizada pela Aenor, cujo resultado foi favorável, o que significa que a certificação foi mantida.

O Cecabank tem uma política energética através da qual fornece um quadro para estabelecer e rever os objetivos e metas de poupança e eficiência energética que a empresa empreende. Este documento é promovido e dirigido pela direção e diz respeito a todos aqueles, colaboradores ou não, que exercem as suas atividades dentro das instalações do banco.

Para reforçar este compromisso, os funcionários do Cecabank recebem formação obrigatória em gestão eficiente da energia. Além disso, são realizadas ações de sensibilização através do guia de Boas Práticas de Utilização de Energia ou através do Portal do Empregado onde se encontra o Portal de Eficiência Energética, mostrando as melhores práticas, desempenho energético e certificados.

42



O Grupo tem levado a cabo gradualmente ações relacionadas com a medição e monitorização do consumo. Estas medidas permitem uma melhor gestão e otimização dos recursos energéticos. Desta forma, o Grupo dispõe de analisadores de consumo, uma ferramenta que facilita a gestão do consumo de energia de forma simples e automatizada (SMARKIA) e tem trabalhado na otimização do sistema de controlo e gestão de indicadores.

O sistema de gestão de energia implementado no banco baseia-se no princípio da melhoria contínua. Desta forma, o Cecabank estabelece objetivos e metas anuais. Para o período 2022-2023, o banco definiu os seguintes objetivos: Autoconsumo de eletricidade de fontes renováveis através da instalação de painéis solares fotovoltaicos.

- Redução de 1% no consumo de ar condicionado elétrico no edifício da C/Alcalá. Tendo conseguido por fim a obtenção de uma poupança global de eletricidade de 6%.
- Redução de 10% no consumo de CPDs (Centros de Processamento de Dados).



Em seguida, apresenta-se a evolução dos principais indicadores ambientais:

Consumos edificios		Ano	
	Unidade de medida	2021	2022
Energia (Eletricidade) ¹⁹	GJ	6.204	6.193
Energia (Gás Natural) ²⁰	GJ	968	973
Papel (Ecológico- Ecolabel)	Kg	6.000	7.645
Água	M3	2.132	1.347

43

A redução do consumo de gás e eletricidade permanece constante, especialmente tendo em conta a ocupação variável dos edifícios. Os esforços da entidade para melhorar o seu desempenho ambiental resultaram numa redução anual no consumo de energia e água.

No que diz respeito ao consumo de água, continua a ser prosseguida uma política de melhoria do desempenho, que inclui a recolha e análise do consumo. Em resultado disto, foi detetada uma avaria no contador, que já foi comunicada à empresa fornecedora e está a aguardar substituição.

No que diz respeito ao consumo de papel, houve um ligeiro aumento do número de pacotes DIN-A4 80 g, DIN-A4 100 g, DIN-A3 80 g e DIN-A3 100 g consumidos, como resultado do regresso à utilização presencial nos escritórios. O Grupo continua com o seu programa Papel 0, que apela a todos os departamentos para que não imprimam documentos em papel e digitalizem informação para reduzir o consumo e a reciclagem de papel.

Por outro lado, o Grupo também tenta reduzir o impacto ambiental através de processos de recolha de resíduos, diferenciando o papel e cartão, vidro e resíduos perigosos, entre outros, que são recolhidos por

¹⁹ O link para a conversão do consumo energético das emissões indiretas como consequência do consumo elétrico da Entidade é “Factores de emissão - Ministério para a Transição Ecológica” https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf

²⁰ O link para a conversão do consumo energético das emissões diretas procedentes do consumo de gás natural da Entidade é “Factores de emissão - Ministério de Transição Ecológica” https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf

entidades externas autorizadas e levados para instalações especializadas. Em 2022, o Cecabank mudou de fornecedor para a gestão de resíduos com uma classificação mais precisa na fonte.

Resíduos produzidos (toneladas)

	2021	2022
Papel e Cartão	9,41	27,10
Mistura	9,88	19,10
RAEE (resíduos com componentes perigosas)	1,85	4,06
Construção e demolição	-	46,38

Os RAEE são equipamentos elétricos e eletrônicos, uma pequena parte dos quais inclui resíduos perigosos. Além disso, o Cecabank gera resíduos de toner, que em 2022 totalizavam 15 unidades.

Em 2022, o Cecabank procedeu a remodelações interiores dos seus escritórios que geraram quantidades significativas de resíduos de construção e demolição. A gestão das obras incluiu a reutilização de muitos materiais existentes para minimizar o impacto dos resíduos. Por exemplo, todas as cadeiras existentes foram remodeladas para evitar que se tornassem resíduos.

4. Prosperidade

Os nossos conhecimentos financeiros, tecnológicos e empresariais ao serviço dos nossos clientes

44

4.1. Os nossos clientes

Os clientes são a chave para o negócio do Cecabank. O Grupo concentra o seu modelo na resposta às suas expectativas, apoiando os seus objetivos de negócio e construindo relações duradouras. Este modelo baseia-se na transparência e no diálogo contínuo com os clientes, para detetar as suas prioridades e necessidades, bem como em pilares tais como:

Qualidade e excelência	Especialização e expertise no conhecimento	Inovação e desenvolvimento digital
No Cecabank, a cultura de foco no cliente e de melhoria contínua permeia toda a organização.	O Cecabank tem o melhor talento, com um elevado grau de especialização, para oferecer serviços de alto valor acrescentado.	O Grupo procura oferecer soluções inovadoras que respondam às necessidades dos seus clientes atuais e potenciais.

Estes pilares permitem ao Grupo construir lealdade e atrair novos clientes. Em 2022, o Cecabank prestou serviços a mais de 300 clientes, incluindo instituições financeiras tradicionais e novos intervenientes, gestores de investimento e empresas de serviços de investimento, grandes empresas, gestores de capital de risco, companhias de seguros, empresas e agências de títulos, Fintech e administrações públicas com uma gama diferenciada de serviços.

A fim de maximizar as oportunidades de negócio, o Plano Estratégico 2022-2024 do Cecabank estabeleceu a diversificação de receitas como um dos seus objetivos, entendido a partir de diferentes perspetivas: negócios, clientes e segmentos. Esta diversificação permite ao banco ser resistente aos ciclos económicos e isto tem sido demonstrado ao longo dos últimos dez anos, desde que a formação do Grupo.

Todos os anos, a entidade define os seus objetivos comerciais, integrando-os na monitorização do Plano Estratégico e na sua monitorização pela direção. O Grupo tem um Comité de Estratégia e um Comité Comercial que monitorizam mensalmente o cumprimento dos objetivos comerciais e são, por sua vez, responsáveis por comunicar a sua evolução ao Comité de Gestão e ao Conselho de Administração.

O Grupo tem também um Comité de Novos Produtos, que é responsável por analisar novas iniciativas, avaliando se estas podem ser incorporadas na carteira de serviços do Cecabank.

Diversificação de negócios

No final de 2022, a contribuição da margem bruta das 4 linhas de negócio “core” do Grupo mostra uma imagem diversificada das receitas de serviços.

- Securities Services: 50%
- Tesouraria: 27%
- Pagamentos: 12%
- Plataformas tecnológicas: 7%

NOTA: Restantes (Serviços associativos e outros): 4%

Diversificação de clientes

A aquisição de novos clientes entre 2017 - 2022 foi muito significativa, com mais de 250 novos clientes no período. Isto compensou a saída de clientes, especialmente devido à reestruturação do sector. A repartição por ano é apresentada a seguir:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Novos					47	42
clientes ²¹	39	50	34	51		

Diversificação de segmentos

A carteira de clientes do Cecabank está dividida em 4 sectores de atividade, nos quais a distribuição de clientes e oportunidades é monitorizada.

- Setor de poupança: entidades associadas ao CECA.
- Bancos: tanto nacionais, como internacionais.
- Empresas de gestão, companhias de seguros e empresas de serviços de investimento (ESIs).
- Restantes: inclui o setor público, corporates, instituições financeiras não tradicionais, ...

A fim de estabelecer relações duradouras com os seus clientes, o Cecabank concentra-se em estabelecer acordos a longo prazo.

²¹ Um novo cliente é definido como um cliente que não teve qualquer relação com o Cecabank nos últimos três anos.

Em 2022, o Grupo continuou a focar o trabalho em quatro áreas principais:

- **Sistemas de Gestão da Qualidade:** manutenção e implementação de sistemas de gestão para melhoria contínua nas áreas em que a certificação proporciona um valor diferencial.

Durante 2022, a certificação de Títulos e Depósitos foi renovada até janeiro de 2026 e a certificação de Cobranças e Pagamentos foi mantida sob os critérios da norma ISO 9001:2015. Por outro lado, nas áreas certificadas ao abrigo da norma ISO 9001:2015, a melhoria contínua e o desenvolvimento de princípios, para além do cumprimento dos requisitos da própria norma, bem como a simplificação dos fluxos de trabalho e a adoção de metodologias ágeis, foram ainda mais desenvolvidos.

- **Projeto de qualidade objetiva:** definição e análise de indicadores objetivos em serviços com impacto nos clientes para medir a qualidade objetiva e compará-la com a perceção do cliente.

Este indicador foi incorporado em 2022 para monitorização por parte da Alta Direção.

- **Medição e Análise da Voz do Cliente:** para compreender as suas necessidades e expectativas, de forma que estas sejam tidas em conta na tomada de decisões.

Em 2022, foi implementada uma nova ferramenta para a realização de inquéritos e preparação e distribuição de relatórios, que permite a máxima precisão na obtenção e apresentação de informação.

- **Planos de melhoramento:** destinados a alcançar os objetivos estratégicos da entidade em termos de lealdade dos clientes e o estabelecimento de relações a longo prazo:

a. Melhorar a qualidade dos processos.

b. Melhorar a experiência dos clientes.

Ao longo de 2022, o modelo de medição da experiência do cliente foi ainda mais integrado com a definição e monitorização de planos de melhoramento perfeitamente adequados a cada serviço.

O índice de satisfação, o índice de recomendação e a predisposição para continuar a confiar no Cecabank em novas soluções são mostrados abaixo:

	Satisfação no geral (Média 0-10)	NPS	Probabilidade de continuar a contratar (% de clientes que classificam de 8 a 10)
2021	8,4	62	81%
2022	8,5	52	81%

O Cecabank tem um de Serviço ao Cliente²². Tal como em 2021, em 2022 o banco recebeu uma queixa, que não foi admitida para processamento, uma vez que não era da sua competência.

²² De acordo com a Ordem ECO/734/2004 de 11 de março, sobre Departamentos ou Serviços de Atendimento ao Cliente e sobre o Provedor do Cliente das instituições financeiras.

4.2. Financiamento sustentável

O Cecabank está consciente do seu papel no setor financeiro e nas finanças sustentáveis. Como banco grossista e tal como estabelecido no plano de sustentabilidade, o nosso objetivo nesta área é acompanhar os nossos clientes no seu processo de transformação para um modelo de financiamento sustentável.

O Plano Estratégico 2022-2024 do Banco estabeleceu o ESG como um vetor de crescimento. Esta medida está também contemplada no Plano de Sustentabilidade do banco, que estabelece o Comité de Sustentabilidade, no qual as empresas do banco estão integradas, como o órgão responsável pela identificação e monitorização de iniciativas. O Comité de Sustentabilidade comunica as suas conclusões ao Comité de Estratégia.

Desta forma, acompanhamos de perto os desenvolvimentos regulamentares e trabalhamos em conjunto com os nossos clientes para compreender as suas necessidades e procurar soluções que possam satisfazer as suas necessidades financeiras sustentáveis.

Na área das finanças sustentáveis, o Cecabank oferece uma gama de serviços:

- No ramo dos Securities Services, cabe destacar os serviços de:

Em 2022, comunicámos mais de 3.200 reuniões em 73 países dos cinco continentes e comercializámos com sucesso mais de 11.000 instruções de voto.

- Verificação ISR dos fundos: O Cecabank, no seu papel de depositário, verifica que os veículos financeiros que são SRI e que estão sob a sua supervisão cumprem realmente os níveis de investimento socialmente responsável que lhes correspondem, proporcionando ao cliente final a certeza de que estão realmente a aceder a um produto de SRI. Para realizar este controlo, o Cecabank criou um ecossistema juntamente com os principais fornecedores de informação financeira, especializados na área e no controlo dos critérios do ISR.

No final do ano 2022, os ativos dos fundos depositados no banco que promovem características ambientais ou sociais, ou que se destinam a investimentos sustentáveis, excedem os 70.000 milhões de euros. Para estes últimos, o peso do ativo total dos veículos depositados no Cecabank no final do ano, de acordo com a classificação estabelecida pelo SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation, pelas suas siglas em inglês), é apresentado a seguir [1]:

Artigo 8	Artigo 9
Promover iniciativas sociais e ambientais a par de objetivos de desempenho tradicionais	Produtos de investimento com objetivos explícitos de sustentabilidade.
33%	1%

- No ramo da tecnologia, o Grupo incorpora aspetos do ESG para melhorar os serviços ao cliente:
 - Cecabank dispõe assim de uma solução de faturação eletrónica que permite eliminar as faturas em papel e gerar eficiências significativas tanto para o próprio banco como para os clientes da solução. A solução do Cecabank gera e armazena mais de 2,5 milhões de faturas por mês, 30 milhões por ano.
 - A solução de assinatura digitalizada do Cecabank proporciona segurança jurídica para a assinatura digital de contratos em filiais, substituindo o papel por uma solução em que

o cliente assina num tablet que digitaliza o processo. A solução é implementada em mais de 50% das sucursais do sistema financeiro em Espanha, assim como em aproximadamente 15% do setor dos seguros.

- O Cecabank iniciou recentemente um projeto para a digitalização de cartões num dos maiores retalhistas em Espanha. A solução já passou a fase piloto e está a ser implementada a nível nacional.
- No ramo financeiro, o Grupo incorpora os critérios do ESG nas suas operações. Deste modo:
 - o Em 31 de dezembro de 2022, o Cecabank detinha 18 posições obrigacionistas ESG (Environmental, Social & Governance) no valor de 150 milhões de euros. Isto representa um aumento de 33% em relação ao final de 2021, quando o banco detinha posições no valor de 113 milhões de euros.
 - o Cecabank é membro da Rede Europeia de Distribuidores Primários (Primary Dealer Network) a partir de 2021. As primeiras emissões da UE em que participou foram as macro emissões de dívida que financiam o Fundo de Recuperação da Próxima Geração da UE, o pacote de ajuda de 750 mil milhões de euros para a transformação económica, ecológica e digital da Europa.
 - o A fim de formalizar o seu compromisso com o financiamento sustentável, o Grupo vai trabalhar na sua política de investimento responsável ao longo de 2023, tal como estabelecido no Plano de Sustentabilidade.

5. Governance

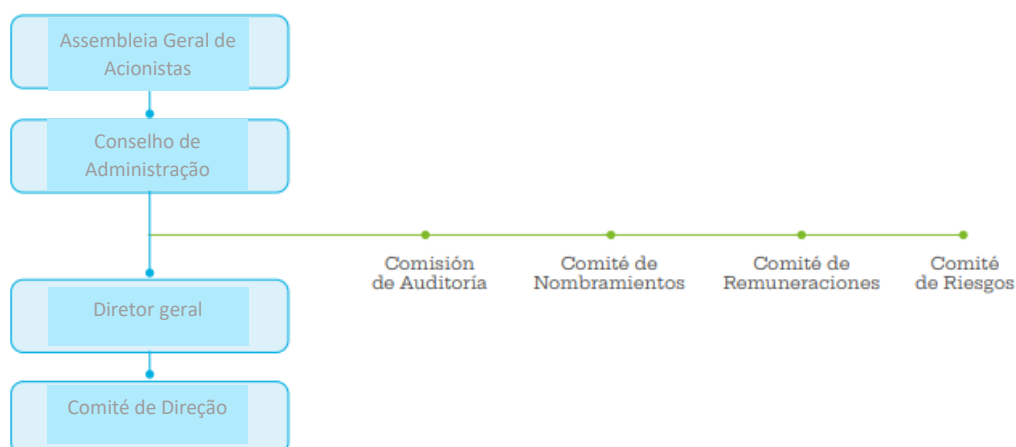
48

Bom governance como uma marca distintiva da identidade do Cecabank. O nosso compromisso com as nossas partes interessadas baseia-se num modelo sólido de governance que nos permite manter relações duradouras baseadas na confiança.

5.1. Boa gestão societária

A gestão societária do Cecabank consiste num conjunto de regras, princípios e políticas que regulam a composição, estrutura e funcionamento dos órgãos sociais (a Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho de administração e os seus comités), que são revistos e/ou atualizados periodicamente para se adaptarem às melhores práticas nacionais e internacionais.

Órgãos diretivos



A **Assembleia Geral de Acionistas** do Cecabank é o órgão máximo de representação e participação dos acionistas do Banco. Em 31 de dezembro de 2022, a carteira de acionistas do Cecabank é composta pelas seguintes entidades:

Entidade	N.º de ações	% de participação
CECA	100.000.000	89,08 %
CaixaBank, S.A.	5.907.921	5,26 %
Kutxabank, S.A.	1.352.325	1,20 %
Unicaja Banco, S.A.	2.188.398	1,95 %
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 %

O Cecabank é administrado, gerido e representado pelo seu Conselho de Administração. O Conselho de Administração tem amplos poderes para a administração do Grupo e, exceto em matérias reservadas à competência da Assembleia Geral de Acionistas, em conformidade com as disposições da legislação aplicável e dos Estatutos, é o órgão de decisão mais elevado e é responsável pelos riscos assumidos pela Entidade.

O Conselho de Administração do Cecabank é composto pelo número de membros nomeados pela Assembleia Geral, que, de acordo com os regulamentos aplicáveis às sociedades de capitais, não pode ser inferior a cinco ou superior a quinze. A Assembleia Geral de Acionistas realizada a 29 de março de 2022 decidiu, entre outros assuntos, fixar em dez o número de membros do Conselho de Administração.

49

Não houve alterações na composição do Conselho de Administração durante o exercício financeiro de 2022. A 31 de dezembro, o Conselho de Administração era composto por dez membros, dos quais cinco são administradores proprietários, quatro são administradores independentes e um é administrador executivo.

O Conselho de Administração realizado em abril de 2022 decidiu nomear o Administrador Diretor executivo, Sr. José María Méndez, como Diretor Geral do Grupo. Esta nomeação não implicou uma mudança significativa, uma vez que ele já ocupava o cargo de diretor executivo com amplos poderes que lhe foram concedidos.

Deste modo, o Conselho Administrativo é formado pelos seguintes membros em 31 de dezembro de 2022;

○ **Composição**

- D. Manuel Azuaga Moreno: Presidente (Administrador)
- D. Javier Pano Riera: vicepresidente (Administrador)
- D. José M^a Méndez Álvarez-Cedrón: Diretor Geral (Executivo)
- D. Francisco Javier García Lurueña: Vocal (Administrador)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Administrador)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Administrador)
- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independente)

- D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independente)
 - D^a. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independente)
 - D^a. Carmen Motellón García: Vocal (Independente)
 - D. Fernando Conlledo Lantero: Secretário não-diretor
- **Reuniões e assistência:** Durante o ano 2022, o Conselho de Administração realizou onze reuniões, todas elas ordinárias, de acordo com as disposições do seu Plano de Trabalho. Em termos de participação nas reuniões, 94% dos seus membros assistiram, atingindo 100% de presenças, incluindo procurações de presença e voto.

Além disso, em conformidade com os regulamentos que regem as sociedades de capitais e a regulamentação, supervisão e solvabilidade das instituições de crédito, o Cecabank criou quatro comités, com os seus poderes de supervisão e aconselhamento, que assistem o Conselho no exercício das suas competências. Estes comités são o Comité de Auditoria, o Comité de Nomeações, o Comité de Remunerações e o Comité de Risco.

São constituídos inteiramente por administradores não executivos, em conformidade com as disposições dos regulamentos para cada um deles e com as funções estabelecidas nos seus respetivos regulamentos de funcionamento.

De acordo com as disposições dos respetivos regulamentos, as comissões desempenham, entre outras, as seguintes funções:

- **Comité de Auditoria:**

- **Funções:** entre outras, supervisiona e avalia a eficácia dos sistemas de controlo interno, auditoria interna e gestão de riscos da entidade, bem como supervisiona o processo de preparação e apresentação das informações financeiras obrigatórias e de apresentação de recomendações ou propostas ao órgão de gestão, destinadas a salvaguardar a sua integridade.
- **Composição:**
 - D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Presidente (Independente)
 - D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independente)
 - D^a. Carmen Motellón García: Vocal (Independente)
 - D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Administrador)
 - D. Víctor Iglesias Ruiz: Vocal (Administrador)
 - D. Fernando Conlledo Lantero: Secretário não membro
- **Reuniões e Assistência:** Durante o ano 2022, o Comité de Auditoria realizou seis reuniões, todas elas ordinárias, de acordo com as disposições do seu Plano de Trabalho. Em termos de participação nas reuniões, 90% dos seus membros assistiram, atingindo 100% de presenças, incluindo procurações de presença e voto.

- **Comité de Riscos:**

- **Funções:** entre outros, aconselha o Conselho de Administração na fixação e controlo dos níveis de tolerância ao risco da entidade e avalia a aplicação desta estratégia pela direção e os seus resultados, bem como examina e analisa periodicamente a solvência, liquidez e, em geral, a situação de risco da entidade.

○ **Composição:**

- D^a. Carmen Motellón García: Presidente (Independente)
- D^a. Julia Salaverría Monfort: Vocal (Independente)
- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independente)
- D. Francisco Javier García Lurueña: Vocal (Administrador)
- D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz: Vocal (Administrador)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretário não membro

- **Reuniões e Assistência:** durante o ano 2022, o Comité de Riscos realizou cinco reuniões, todas elas ordinárias, de acordo com as disposições do seu Plano de Trabalho. Em termos de participação nas reuniões, registou-se 100% de presenças dos seus membros.

● **Comité de Remunerações**

- **Funções:** entre outros, aconselha o Conselho de Administração sobre as políticas de remuneração da entidade (políticas de remuneração de diretores e quadros superiores), e o alinhamento destas políticas com a manutenção dos níveis de tolerância de risco.

○ **Composição**

- D. Santiago Carbó Valverde: Presidente (Independente)
- D^a. María del Mar Sarro Álvarez: Vocal (Independente)
- D. Francisco Botas Ratera: Vocal (Administrador)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario não membro

- **Reuniões e Assistência:** durante o ano 2022, o Comité de Remunerações realizou três reuniões, todas elas ordinárias, de acordo com as disposições do seu Plano de Trabalho. Em termos de participação nas reuniões, registou-se 100% de presenças dos seus membros a contar com as procurações de assistência e voto

● **Comité de Nomeações**

- **Funções:** entre outras coisas, aconselha o Conselho sobre os candidatos a cargos vagos no Conselho de Administração, bem como avalia o equilíbrio de conhecimentos, competências, diversidade e experiência no Conselho e a idoneidade dos membros do Conselho.

○ **Composição**

- D^a. Julia Salaverría Monfort: Presidente (Independente)
- D. Santiago Carbó Valverde: Vocal (Independente)
- D. Javier Pano Riera: Vocal (Administrador)
- D. Francisco Javier García Lurueña: Vocal (Administrador)
- D. Fernando Conlledo Lantero: Secretario não membro

- **Reuniões e assistência:** durante o ano 2022, o Comité de Nomeações realizou cinco reuniões, todas elas ordinárias, de acordo com as disposições do seu Plano de Trabalho e uma reunião extraordinária. Em termos de participação nas reuniões, registou-se 94% de presenças dos seus membros, e 100% de assistência a contar com as procurações de assistência e voto.

Detalhes completos da composição, funções e funcionamento da Assembleia Geral de Acionistas, do Conselho de Administração e dos Comités podem ser encontrados tanto nos Estatutos como no regulamento de funcionamento, que estão disponíveis na secção "informação corporativa" do website do Cecabank²³.

Plano de Formação

O Plano de Formação em 2022 foi composto por um total de oito sessões, três das quais foram sessões de formação, dadas por peritos externos e com a duração aproximada de uma hora cada, e as outras cinco foram sessões de indução, todas elas dadas por executivos do Grupo e com duração aproximada de trinta minutos. Para além do Plano de Formação, é de notar que durante as reuniões do Conselho de Administração, são dedicados cerca de trinta minutos a explicar todos os novos desenvolvimentos na esfera reguladora e a acompanhar projetos reguladores que, tanto a nível nacional como europeu, podem afetar o sector bancário e financeiro.

A este respeito, como parte da documentação enviada aos administradores antes de cada reunião, é fornecido um documento denominado "panorama regulamentar", que inclui todos os regulamentos sectoriais aprovados durante o mês, bem como o acompanhamento dos projetos regulamentares.

No total, o número de horas dedicadas pelos administradores ao plano anual de formação regulamentar do Cecabank é de onze horas. A percentagem de participação dos administradores nas sessões de formação e indução do plano anual de formação do conselho foi de 88%.

- 52 Em termos de presença nas reuniões do conselho, 94% dos membros do conselho assistiram, atingindo 100% de presença, incluindo a votação por procuração. Deve também acrescentar-se que os administradores do Grupo são, por sua vez, membros dos Conselhos de Administração de outras entidades e que, por sua vez, também recebem os seus respetivos planos de formação.

Plan de formación 2022

Sesiones formativas

3 de 60 min

Sesiones de introducción

5 de 30 min

Reuniones Panorama regulatorio

11 de 30 min

Asistencia Consejeros
a plan formativo

88%



Asistencias a las reuniones del Consejo

Miembros

94%

Delegaciones y voto

100%

²³ <https://www.Cecabank.es/>

Política de Idoneidade

Ao aplicar a Política de Idoneidade, o Cecabank reconhece o valor da diversidade na composição do Conselho de Administração e a importância de ter administradores capazes de contribuir com diversos pontos de vista, perspectivas, competências, experiência e antecedentes profissionais, tanto em debates no âmbito do Conselho como nos seus processos de tomada de decisões, o que, em última análise, conduz a uma melhoria das decisões do Conselho.

A este respeito, o Cecabank incentiva a diversidade no Conselho de Administração, para que a sua composição reflita um grupo diversificado, tendo em conta a estrutura do grupo CECA-Cecabank, no qual o acionista maioritário é o CECA.

No processo de seleção dos membros do Conselho de Administração, é feito um esforço, na medida do possível, para incorporar uma vasta gama de qualidades e competências, a fim de alcançar uma diversidade de pontos de vista e experiências e promover opiniões independentes e a tomada de decisões sólidas dentro do Conselho de Administração. Para o efeito, são tidos em conta, entre outros, os seguintes aspetos de diversidade: perfil académico e profissional, idade e sexo.

No que respeita ao género, o Cecabank assegura que o princípio da não discriminação e igualdade de tratamento seja respeitado nos processos de seleção e avaliação, que não sofram de preconceitos implícitos que impeçam a seleção das mulheres, e que sejam adotadas medidas para incluir entre os potenciais candidatos, mulheres que correspondam aos perfis profissionais procurados.

Por outro lado, a figura do administrador independente é considerada essencial em matéria de governance corporativa, como meio de canalizar as funções de supervisão do Conselho de Administração. A regulamentação em vigor atribui especial peso a este tipo de administradores, estabelecendo que nas Comissões de Nomeação, Remuneração e Risco, pelo menos um terço dos seus membros e, em qualquer caso, o presidente deve ser administrador independente e, no caso das Comissões de Auditoria, quando se estabeleça que serão compostas exclusivamente por administradores não executivos, a maioria dos quais, pelo menos, deve ser administrador independente e um dos quais deve ser nomeado com base nos seus conhecimentos e experiência.

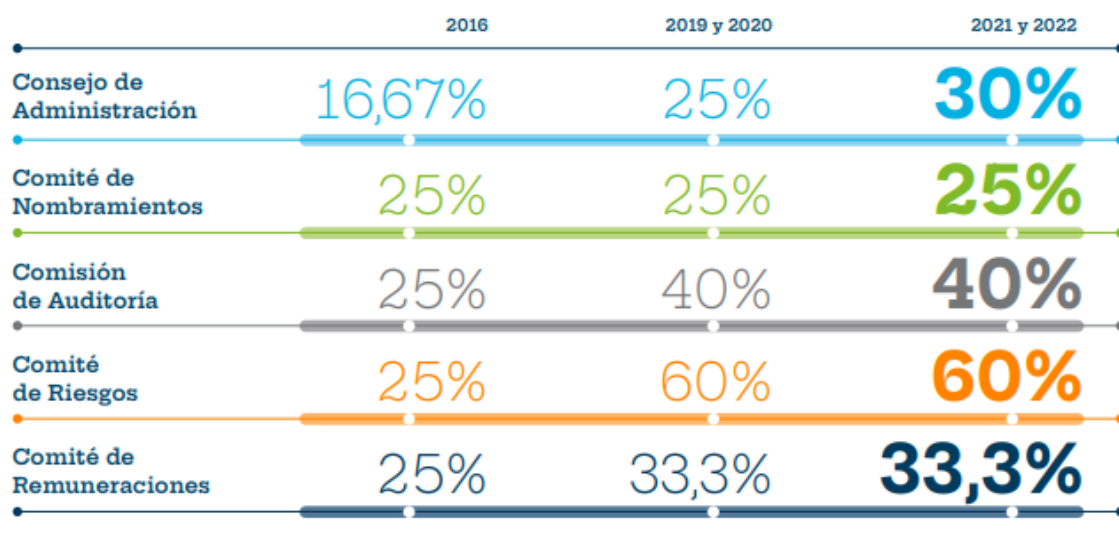
Para que o Conselho de Administração seja enriquecido tanto pela presença de administradores independentes como pela diversidade da sua composição, considera-se apropriado assegurar que uma percentagem suficiente de mulheres, especialmente de administradores independentes, esteja representada no Conselho de Administração, sem prejuízo do cumprimento dos requisitos de idoneidade aplicáveis.

A entidade estabeleceu um objetivo de representação de mulheres no Conselho de Administração do Cecabank de pelo menos 50% de administradores independentes.

Além disso, a representação de mulheres no Conselho de Administração do Cecabank tenderá a aumentar com o objetivo final de alcançar uma presença equilibrada de homens e mulheres. Para o conseguir, serão tidas em conta as vagas no Conselho de Administração e nos vários Comitês do Conselho de Administração.

Segue-se a evolução da presença de administradores femininos em relação à composição do Conselho, bem como uma comparação em relação aos administradores independentes desde 2016.

Evolución del número de Consejeras



Exercício de avaliação da aptidão dos administradores e do Conselho como um todo.

A Lei 10/2014 de 26 de junho de 2014 sobre a regulamentação, supervisão e solvabilidade das instituições de crédito (doravante Lei 10/2014) e o Decreto Real 84/2015 de 13 de fevereiro de 2015 que o implementa (doravante RD 84/2015) estabelecem que as instituições de crédito devem ter um Conselho de Administração composto por pessoas que preencham os requisitos de idoneidade necessários para o exercício de funções. Devem também dispor de unidades e procedimentos internos adequados para efetuar a seleção e avaliação anual dos cargos sujeitos ao regime de idoneidade estabelecido nos regulamentos acima mencionados.

Por este motivo, em conformidade com as disposições da Política de Seleção e Avaliação da Idoneidade dos Membros do Conselho de Administração e do Diretor Geral ou similar, aprovada pelo Conselho em novembro de 2018, o Comité de Nomeações concordou, na reunião de 22 de novembro de 2022, realizar o exercício anual de avaliação da idoneidade dos administradores e do Conselho como um todo para o exercício financeiro de 2022.

A conclusão alcançada após este exercício reflete-se no relatório anual de avaliação da idoneidade, que mostra que os administradores do Grupo cumprem os critérios de idoneidade comercial e profissional, conhecimentos e experiência e boa governance, de modo que todos eles devem ser considerados, a nível individual, adequados para desempenhar as suas funções como administradores do Cecabank e, exceto no caso do administrador executivo, como membros de qualquer um dos seus comités.

Conclui-se igualmente que o Conselho de Administração, tomado como um todo, tem experiência profissional suficiente na governação de instituições de crédito para assegurar a capacidade efetiva de tomar decisões de forma independente e autónoma em benefício do Grupo.

Exercício de avaliação do Conselho de Administração e respetivos Comitês

De acordo com as disposições da Lei 10/2014 e RD 84/2015, o Conselho de Administração tem a função indelegável de monitorizar, controlar e avaliar periodicamente o sistema de governance do Grupo, atribuindo à Comissão de Nomeações a função, entre outras, de avaliar periodicamente, e pelo menos uma vez por ano, a estrutura, dimensão, composição e desempenho do Conselho de Administração, fazendo recomendações ao Conselho de Administração relativamente a possíveis alterações.

Além disso, de acordo com as recomendações tanto do Comité de Supervisão Bancária de Basileia de 2015, aplicáveis aos bancos, como do Código de Boa Governação da CNMV de 2020 para as empresas cotadas, sugere-se que, pelo menos de três em três anos, o exercício de autoavaliação seja realizado com o apoio de

um consultor externo. A este respeito, considerando que o exercício de autoavaliação do funcionamento do Conselho de Administração e dos seus Comitês para o exercício de 2019 foi realizado com o apoio de um consultor externo, o Comité de Nomeações, na reunião de 14 de setembro de 2022, concordou em realizar este exercício de autoavaliação com o apoio de um consultor externo, que foi nomeado nessa mesma reunião.

A autoavaliação do Conselho de Administração e dos Comitês foi realizada através do consultor externo, enviando questionários de autoavaliação para serem preenchidos, bem como através de entrevistas individuais com os administradores. Como parte deste processo, foi também realizada uma revisão da documentação que reflete, entre outros assuntos, o funcionamento destes órgãos, a frequência das reuniões, os principais assuntos tratados ou os participantes nas reuniões, que foram incluídos nos relatórios anuais sobre as atividades do Conselho de Administração e dos Comitês para o exercício de 2022.

A autoavaliação do Conselho e dos seus Comitês conclui que tanto o Conselho de Administração como os seus Comitês desempenharam adequadamente as suas funções, atendendo às necessidades específicas do Grupo e mostra uma avaliação muito positiva do funcionamento do Conselho de Administração, dos Comitês, bem como dos cargos neles ocupados, por parte dos administradores.

Comité de Gestão

Adicionalmente, o Cecabank tem um Comité de Gestão que é responsável por decidir sobre os assuntos que lhe são submetidos diretamente pelo Conselho de Administração, ou sobre os assuntos submetidos pelo Diretor Geral antes da aprovação pelo Conselho de Administração, bem como aprovar as regras de conduta e os regulamentos internos da entidade que não são da responsabilidade do Conselho de Administração.

Este Comité, composto pelos principais executivos da entidade, é presidido pelo Diretor Geral, com o Secretário-Geral e o Secretário do Conselho de Administração a atuar como secretário do Comité. No entanto, as suas reuniões podem ser assistidas, com direito a intervir, mas não a votar, por outros colaboradores do Grupo que sejam solicitados pelo Presidente do Comité.

55

5.2. Ética e cumprimento: corrupção e suborno

A luta contra a corrupção e o suborno, bem como contra qualquer dos potenciais crimes atribuíveis a pessoas coletivas ou que possam ser cometidos neste entorno, é e deve ser um objetivo central de bom governance. Com este objetivo em mente, há anos que as entidades se têm vindo a equipar, como no caso do Cecabank, com instrumentos e ferramentas (quadro preventivo) para prevenir e evitar a prática dos referidos crimes.

O Grupo tem um Código de Conduta Empresarial que formaliza o compromisso de todos os profissionais com os mais elevados padrões de integridade e ética profissional, a fim de evitar, entre outras coisas, o risco penal. Os valores e regras aí contidos devem ser respeitados e aplicados globalmente a todos os membros do Conselho de Administração, a todos os funcionários e outras entidades membros do seu grupo consolidado, quer diretamente quer através dos seus fornecedores, e devem impregnar as relações com as partes interessadas. Este código incorpora, entre outros aspetos, diretrizes de conduta sobre aspetos relacionados com a corrupção, a prevenção e branqueamento de dinheiro e o financiamento do terrorismo, informação confidencial, concorrência livre, conflitos de interesses, entre outros.

Em relação a este Código, o Cecabank tem um Canal de Conduta Empresarial através do qual todas as pessoas sujeitas ao Código podem comunicar quaisquer possíveis violações, bem como fazer as perguntas relevantes decorrentes da interpretação do Código. As queixas são tratadas de forma confidencial.

Além disso, o Cecabank tem outros instrumentos que promovem uma conduta exemplar como Entidade:

- Sistema de organização e gestão do sistema de risco criminal. O sistema foi certificado pela AENOR em 2021 de acordo com a Norma UNE 19601 Compliance Criminal.
- Documento Estruturante do sistema de organização e gestão de risco criminal.

- Procedimentos para evitar o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo e estrutura de controlo.
- Regras de conduta no domínio do mercado de valores.
- Políticas para a prestação de serviços de investimento ou políticas MiFID. Essas políticas abrangem, três blocos: relacionados com transparência e reporting (Política de Transparência e quadro de governação TR), relacionadas com temas estruturais de mercado (Política de manutenção de registos, de Gestão de produto e Política de trading algorítmico) e relacionados com a proteção do investidor (Política de melhor execução, salvaguardas de ativos e política de incentivos). O principal objetivo dessas políticas é o cumprimento adequado pelo Grupo das regras de conduta e requisitos organizacionais ligadas à prestação de serviços de investimento.

O Cecabank revê anualmente o seu sistema de Compliance Penal, estabelecendo ações para assegurar a melhoria contínua do sistema.

Descrição do indicador	2021	2022
Ações (corretivas, melhoria, preventivas) em curso derivadas do sistema de Compliance Penal	5	2
Recomendações de Auditoria Interna sobre o sistema	2	1

O Cecabank tem um Manual para a prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo que visa assegurar que a Entidade e os seus funcionários impeçam a entrada de fundos obtidos ilicitamente no sistema financeiro através do Cecabank. Os sistemas informáticos da Entidade permitem-lhe analisar as suas próprias operações e as operações intermediadas, a fim de detetar possíveis transações ligadas a estes aspetos. Para estes fins, são feitas confrontações com listas de sanções financeiras e existem situações específicas de deteção de operações suspeitas. Além disso, existem ferramentas e processos que permitem ter um conhecimento completo do cliente e acompanhamento da relação com o mesmo.

A estrutura organizacional e os mecanismos de controlo interno desenvolvidos pela administração estão alinhados com a natureza da estratégia e do modelo empresarial do Cecabank, com linhas de responsabilidade bem definidas, transparentes e consistentes destinadas a assegurar operações eficazes e eficientes; gestão empresarial prudente; identificação, medição e mitigação adequadas dos riscos; publicação de informação financeira e não financeira interna e externa fiável; procedimentos administrativos e contabilísticos sólidos; e conformidade com leis, regulamentos, requisitos de supervisão e políticas, processos, regras e decisões internas.

Esta estrutura caracteriza-se pelo desenvolvimento de uma gestão abrangente e especializada, com unidades de gestão e controlo específicas para os diferentes riscos; por ser baseada numa estrutura de comités; por ser uma estrutura que garante a independência das unidades que desempenham funções de controlo relativamente às áreas, unidades ou funções em que se baseia a sua verificação; e por se basear nas três linhas do modelo de defesa.

Durante 2022, o Grupo continuou a trabalhar na definição de um indicador relevante sobre transações analisadas em relação ao risco de corrupção, bem como sobre os controlos associados. A este respeito, o número de avaliações efetuadas aumentou em 2022 para 28.545 transações.

Descrição do indicador	2021	2022
Nº operações avaliadas para riscos relacionados com a corrupção	5.806	28.545
Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	0	0

5.3. Gestão de Riscos

A abordagem comercial do Cecabank centra-se em servir clientes profissionais com um elevado grau de sofisticação na sua atividade, com relações duradouras baseadas na confiança mútua. Dentro deste quadro, a gestão e controlo dos riscos não financeiros são aspetos fundamentais.

A filosofia de gestão de risco do Cecabank baseia-se em critérios rigorosos de prudência, coerentes com a estratégia comercial e visa assegurar uma utilização eficiente do capital atribuído às unidades de negócio. Os resultados da aplicação desta filosofia traduzem-se num perfil de risco conservador, com elevados níveis de solvência e ampla liquidez.

O Grupo estabeleceu um modelo de governação para os riscos ESG e não financeiros, que coloca a responsabilidade por estas questões ao mais alto nível de gestão e órgão de governação. Assim, os Estatutos do Cecabank atribuem ao Conselho de Administração a responsabilidade, entre outras, pela aprovação e supervisão das políticas e estratégias gerais, pela implementação dos seus objetivos estratégicos, da sua estratégia de risco e da sua governação interna. Tanto o Conselho de Administração como os comités delegados, em conformidade com as melhores práticas de governação empresarial, elaboram e aprovam um plano de trabalho anual, que inclui uma previsão dos assuntos a tratar por estes órgãos e que lhes são atribuídos em virtude das suas funções e poderes.

O Comité de Risco é responsável pela elaboração do modelo de controlo e gestão do risco (financeiro e não financeiro), pela monitorização do perfil de risco do Grupo, incluindo os riscos climáticos e ambientais, e pela sua integração nos processos de gestão do risco. O Comité de Risco acompanha o roteiro de gestão dos riscos climáticos e ambientais e revê o Contexto de Tolerância de Riscos e o Contexto Geral de Gestão de Riscos, entre outros. Estes quadros também incluem riscos não financeiros, tais como riscos ambientais, sociais e de governance (ESG).

Além disso, as funções do Comité de Auditoria incluem a avaliação e supervisão do processo de preparação e da integridade da informação financeira e não financeira, bem como a supervisão dos sistemas de controlo e gestão dos riscos financeiros e não financeiros. As suas funções incluem a monitorização do cumprimento do Plano de Sustentabilidade.

Os riscos do ESG são previamente monitorizados e controlados pelo Comité de Cumprimento e Risco Operacional e pelo Comité de Sustentabilidade. O Comité de Estratégia, por seu lado, supervisiona o Plano Estratégico de Negócios, que inclui a linha de trabalho do vetor de crescimento dos ESG, onde são avaliadas novas possibilidades de negócio dos ESG.

Em 2022, o Cecabank estabeleceu um scorecard de indicadores de ESG que facilita a monitorização pelos órgãos diretivos e incorpora indicadores relacionados com os riscos dos ESG, tais como a avaliação e monitorização da pontuação dos clientes dos ESG, bem como a quantificação do investimento verde.

Entre outros aspetos, é de notar que a entidade incorpora aspetos do ESG como parte da análise de admissão de risco de crédito de clientes e contrapartes e do processo de análise de fornecedores, validando que partilham os valores éticos, sociais e ambientais do Cecabank. Além disso, em 2022, o Cecabank trabalhou na avaliação do posicionamento dos negócios do banco em matérias de ESG, especialmente na sua carteira de investimentos, onde tem em conta a classificação de clientes do ESG.

O Grupo estabeleceu vários mecanismos para controlar e gerir os riscos não financeiros. A destacar:

Riscos não financeiros	Principais mecanismos de controlo e gestão
Risco social e de governance	O Código de Conduta, a Política de Cumprimento Penal, a Política de Igualdade e Diversidade, entre outras políticas do Grupo, asseguram que os princípios éticos, a igualdade e a diversidade sejam respeitados. Concretamente, a Política de Igualdade e Diversidade visa, entre outros, favorecer as possibilidades de acesso das mulheres a posições ou funções de decisão, ou melhorar a conciliação da vida familiar e profissional. Em termos de reporting, o Cecabank lançou um plano ambicioso para melhorar a transparência. Vale a pena notar que em 2021 o Grupo elaborou o Sistema de Controlo de Relatórios Não Financeiros. Neste âmbito, o banco estabeleceu três níveis de controlo sobre o conteúdo da informação não financeira: o departamento de Sustentabilidade, responsável pela preparação do relatório, um controlo secundário realizado pela Unidade de

Riscos não financeiros	Principais mecanismos de controlo e gestão
	Coordenação e Riscos Transversais, que faz parte da área de Riscos e Conformidade, e um controlo terciário realizado pela Auditoria Interna.
Cibersegurança e risco tecnológico	O CecaBank assume voluntariamente os padrões mais elevados e todas as recomendações sobre avaliação de riscos tecnológicos (ICT) propostas pela EBA, incluindo no seu âmbito os riscos de segurança, cibersegurança, mudança, integridade, continuidade e externalização, todos eles incluídos na política de gestão de riscos. Do mesmo modo, os serviços oferecidos pelo CecaBank baseiam-se largamente num elevado nível de apoio tecnológico sofisticado que garante a privacidade dos dados e a continuidade do negócio. Para mais informações, ver secção: Cibersegurança.
Risco relacionado com o cumprimento e prevenção de suborno e corrupção	O CecaBank implementou um Sistema de Cumprimento Penal baseado na norma UNE 19601 e verificado por uma terceira parte independente. O sistema incorpora uma Política de Cumprimento Penal obrigatória, que é um dos seus pilares fundamentais. Esta política desenvolve as disposições do Código de Conduta Corporativa do CecaBank e, consequentemente, está ligada aos seus valores éticos e corporativos, ratificando o desejo do CecaBank de manter uma conduta que respeite tanto as regras como estes valores, definindo o seu quadro de princípios em matéria de Conformidade Penal. As iniciativas sociais levadas a cabo pelo Grupo, que envolvem o gasto de fundos, estão sujeitas a mecanismos de controlo a fim de assegurar o cumprimento dos procedimentos e regulamentos internos e externos na área operacional, a salvaguarda dos ativos e a informação contabilística financeira. Em 2022, o Grupo tem trabalhado para automatizar estes processos para um maior controlo e rastreabilidade.
Risco Reputacional	Para além dos riscos financeiros, estratégicos e operacionais, o mapa de riscos de reputação do Grupo identifica e avalia aqueles que correspondem aos fatores ESG (ambientais, sociais e de governance). Além disso, o Grupo incorpora análises das partes interessadas (incluindo aspetos dos ESG) que são aplicadas a novos clientes no âmbito do risco de reputação, a clientes existentes com risco acima da média e à cadeia de custódia da entidade relacionada com os depositários globais e países não pertencentes à UE.
Riscos Climáticos e Ambientais	O CecaBank considera o risco climático e ambiental em todas as fases do seu modelo de gestão de risco. Estão também incorporados na estrutura organizacional do Grupo, de acordo com as três linhas do modelo de defesa. O Grupo tem um roteiro para Riscos Climáticos e Ambientais, no qual identifica e avalia os riscos que, devido ao nosso modelo de negócio, podem ter um impacto na entidade. O Grupo estabeleceu planos de melhoramento voluntários e planos para satisfazer as expectativas dos reguladores e supervisores. Estas medidas foram incorporadas no Plano de Sustentabilidade do Banco, que inclui ações no bloco Planeta que vão permitir progredir na identificação e gestão deste tipo de risco. É de notar que o Banco gere os seus riscos climáticos e ambientais nos diferentes processos: • Avaliação e admissão de clientes: o Grupo tem incluídos fatores ESG nos seus procedimentos de análise e gestão de clientes (através de relatórios de admissão e monitorização de risco de crédito e

Riscos não financeiros	Principais mecanismos de controlo e gestão
	relatórios de risco de reputação do cliente), bem como de fornecedores e análise de serviços. • Classificação e acompanhamento: O Cecabank tem um scorecard de indicadores de ESG que incluem fatores ligados a riscos ambientais e climáticos. ○ Em 2022, o Cecabank trabalhou na identificação da exposição a setores de carbono intensivo e na medição do indicador da pegada de carbono. ○ Como parte do processo de revisão das suas políticas e procedimentos, o Cecabank incorporou um limiar qualitativo para os riscos climáticos e ambientais (dentro do Quadro de Tolerância de Riscos) que lhe permite monitorizar esses riscos. Estes controlos são comunicados aos órgãos de gestão e governação do Grupo. • Ao longo de 2023, o Grupo planeia trabalhar no desenvolvimento e implementação de uma Política de Investimento Responsável que tenha em conta as Alterações Climáticas e os aspetos ambientais.

Mais informações sobre a política de risco do Banco podem ser encontradas no relatório Estrutura Organizacional e Práticas de Governação, no Relatório Consolidado de Gestão do Banco, no relatório Informação de Relevância Prudencial (IRP), disponível no website corporativo, e no Quadro Geral de Controlo.

Cibersegurança

59

A cibersegurança é vista como um pilar fundamental do serviço e como uma parte fundamental do plano tecnológico estratégico do Grupo.

A segurança da informação e a gestão do risco tecnológico no Cecabank são articuladas através de um modelo de governação, a existência de um sistema sólido de três linhas de defesa e a implementação de mecanismos destinados a detetar, mitigar e resolver eventos de segurança, incluindo a definição de mecanismos de resiliência em caso de potenciais incidentes.

Ao longo de 2022, muitas ações foram levadas a cabo para melhorar a cibersegurança. Estas melhorias foram motivadas pelo aparecimento de novas regulamentações no domínio dos riscos tecnológicos, pela realização de auditorias e consultorias de segurança e pelo aparecimento de novas tendências e modalidades de infrações no âmbito da evolução tecnológica e da transformação digital empreendida pela entidade e, em geral, pelo sector.

Governação da segurança e risco tecnológico

A governação da cibersegurança e do risco tecnológico baseia-se num sistema de órgãos de governação que permite um controlo detalhado da segurança do Banco (Comité de Risco de Segurança e Tecnologia, Comité de Cumprimento e Risco Operacional) e do risco tecnológico (Comité de Risco, Comité de Auditoria).

O plano de ação de cibersegurança e risco tecnológico está alinhado com o plano estratégico tecnológico. Este plano é monitorizado através do Comité de Digitalização e Tecnologia. A convergência dos dois planos é assegurada pela participação neste comité do pessoal da Área de Risco.

Três linhas de modelo de defesa

As três linhas de defesa do Grupo baseiam-se nas melhores práticas de governação do setor. A primeira linha de defesa, estabelecida ao nível dos departamentos operacional e tecnológico, mantém as funções associadas à operação e implementação de medidas técnicas de segurança e à execução de ações corretivas e atenuantes decorrentes da ocorrência de incidentes.

A segunda linha de defesa visa implementar alertas, monitorizar a segurança e gerir alertas precoces, desenvolver e coordenar projetos de segurança e reporting de incidentes.

Finalmente, a terceira linha, realizada pela Auditoria Interna, conta com uma equipa especializada na avaliação da cibersegurança e do risco tecnológico.

Mecanismos de segurança

O ano 2022 assistiu à melhoria dos mecanismos de resposta a incidentes e ao desenvolvimento de novos métodos de deteção (IA, Machine Learning), bem como à implementação de infraestruturas abrangentes e de sistemas de bastião de aplicações.

Entre outras iniciativas, o número de alertas foi aumentado e o sistema de deteção de incidentes e eventos de fraude tecnológica foi otimizado. As capacidades anti-malware e anti-phishing foram aumentadas e as métricas para o cálculo do risco tecnológico do Grupo foram melhoradas.

Outras ações levadas a cabo em 2022 incluíram melhorias na proteção do perímetro e medidas de controlo de acesso, o alicerce generalizado da infraestrutura de apoio às empresas e serviços e a implementação de procedimentos avançados de segurança para a gestão de utilizadores com elevados privilégios e movimentos intracomunitários.

Finalmente, é importante destacar a implementação de ações de formação tanto gerais como direcionadas para a prevenção de ciberataques a utilizadores finais e as que se baseiam em métodos de engenharia social.

Formação e Sensibilização

A sensibilização dos colaboradores para temas da cibersegurança é uma atividade contínua, tanto pelas equipas de Planeamento e Desenvolvimento de Pessoas como pelas equipas de Segurança da Informação. Para o efeito, o Cecabank tem programas de formação geral e especializada, formação monográfica e dias de indução e ações de comunicação regulares, tais como a publicação de um boletim informativo mensal sobre cibersegurança. Os planos de formação relacionados com a cibersegurança são realizados anualmente, utilizando as técnicas de informação mais atualizadas e por peritos na matéria. A eficácia destes planos de formação é periodicamente avaliada através de métricas que permitem avaliar o grau de sensibilização do pessoal, cujos resultados são periodicamente comunicados aos órgãos responsáveis pela cibersegurança do Grupo. Até 2022, 74% dos colaboradores receberam formação em cibersegurança.

5.4. Cadeia de abastecimento responsável

O Cecabank esforça-se por estabelecer relações comerciais justas e estáveis, baseadas na responsabilidade, transparência e comunicação.

O Código de Conduta Corporativa traduz este compromisso, que se reflete também nas várias políticas e procedimentos de gestão implementados no Grupo. Estes incluem a norma "Contratação de serviços com fornecedores", que visa assegurar a concorrência em cada processo de contratação e a sua adequada avaliação, e a "Política de subcontratação e contratação de serviços e funções" (cuja última atualização foi aprovada pelo Conselho de Administração a 25 de outubro de 2022), que estabelece os princípios, regras e procedimentos que devem ser respeitados nas várias fases do processo de contratação de qualquer serviço de um fornecedor.

A fim de assegurar que os fornecedores partilham e respeitam os valores éticos do Cecabank e para mitigar os riscos associados à cadeia de abastecimento, o Grupo realiza vários processos:

- **Aprovação de Fornecedores:**

Para prestadores de serviços subcontratados e contratos de montantes significativos, o Cecabank realiza um processo de aprovação. O objetivo deste processo é avaliar a capacidade produtiva, técnica e financeira do fornecedor, assim como o seu alinhamento com os valores éticos e as políticas de sustentabilidade do Cecabank. Isto inclui a avaliação de aspetos de Responsabilidade Corporativa, tais como a adesão a normas internacionais sobre Direitos Humanos, proteção ambiental e condições de trabalho adequadas.

Em 2022, o Cecabank trabalhou na revisão destes critérios, implementando um duplo requisito para a obtenção de aprovação.

- Obtenção de uma pontuação global mínima no questionário de acreditação; e
- Obtenção de uma pontuação mínima nos módulos ESG e Corporate Governance.

Estes critérios asseguram que os fornecedores estão alinhados com as nossas políticas de ESG e de governance, mitigando os riscos potenciais a que o Grupo pode estar exposto. É de notar que os nossos requisitos para os fornecedores estão em processo de evolução a fim de se adaptarem aos novos requisitos da supervisão bancária em termos de registo e resolução.

É de notar que o Grupo gere o processo de avaliação da qualidade do serviço prestado pelos fornecedores de uma forma integrada com os processos de aprovação e avaliação empresarial. O processo é realizado através de uma nova aplicação.

- **Auditorias de controlo operacional**

Além disso, alguns dos nossos fornecedores estão sujeitos a auditorias de risco operacional, onde os aspetos e requisitos do processo de aprovação são analisados em maior detalhe.

- **Cláusulas contratuais**

O Grupo inclui nas cláusulas dos contratos com os fornecedores requisitos relativos à prevenção de riscos criminais e ao cumprimento dos princípios estabelecidos no Código de Ética do Cecabank.

Em 2022, o Grupo continuou a trabalhar na gestão global dos seus fornecedores através de aspetos tais como:

- Reduzir o risco da cadeia de abastecimento e controlar a continuidade dos serviços prestados
- Aconselhamento estratégico aos departamentos empresariais sobre externalização
- Melhorar a agilidade operacional das compras,
- A implementação de relatórios e instrumentos de análise para o controlo das aprovações,
- Contribuição para a negociação centralizada com os principais fornecedores em colaboração com as unidades organizacionais que contratam os serviços subcontratados.

O Cecabank mantém um elevado nível de compromisso com os seus fornecedores, uma vez que estes são um elo essencial na sua gama de produtos e serviços. Por este motivo, os aspetos relacionados com fornecedores são supervisionados ao mais alto nível no Grupo. A Divisão de Riscos Não Financeiros e Conformidade é responsável por informar regularmente o Comité de Conformidade e Risco Operacional e, numa base anual, o Comité de Auditoria e o Conselho de Administração sobre os resultados do controlo dos fornecedores e da externalização dos relatórios às autoridades competentes.

Da mesma forma, a supervisão da externalização aprovada e quaisquer incidentes que possam ser detetados são controlados pelo Comité de Gestão.

Por outro lado, o Grupo materializa o seu compromisso com o emprego e as comunidades locais através da contratação de fornecedores locais. Em 2022, os fornecedores locais representavam 90,45% do total, com 483 fornecedores espanhóis e 51 fornecedores não-residentes, um aumento em relação a 2021 (82,5%).

Principais números

2021

2022

Fornecedores Registrados	578	534
Aprovações Gerais	53	68
Aprovações por serviço	8	5
Licitações	9	16
Registo de Outsourcing	63	73

5.5. Responsabilidade Fiscal

A política fiscal do Cecabank procura cumprir os regulamentos e eliminar qualquer risco que possa surgir do não cumprimento dos regulamentos. A este respeito, o Grupo tem um Comité Fiscal responsável pela análise e interpretação dos regulamentos aplicáveis à atividade do Cecabank e pelo controlo do cumprimento das obrigações formais na investigação, avaliação e monitorização de possíveis riscos relacionados com esta matéria. Este Comité, por sua vez, reporta ao Comité de Auditoria, ao Comité de Gestão e ao Comité de Risco.

O resultado antes de impostos (RAI) ascendeu a 92.204 milhares de euros em 2022 e 93.600 milhares de euros em 2021, repartidos da seguinte forma:

62

	(milhares de euros)	
	2022	2021
Espanha	92.128	93.647
Bélgica	61	(136)
Portugal	15	89

Quanto à contribuição fiscal relacionada com o imposto sobre o rendimento (imposto sobre o rendimento das sociedades) em 2022 ascendeu a 16.184 milhares de euros (10.466 milhares de euros em 2021) de acordo com a seguinte repartição:

	(milhares de euros)
Espanha	16.183
Portugal	1

Para mais informações sobre o imposto sobre o rendimento, ver nota 2.12 das Contas Anuais do Cecabank, S.A. e das filiais que constituem o Grupo Cecabank.

Tal como em 2021, o Cecabank não recebeu quaisquer subsídios governamentais no ano que terminou a 31 de dezembro de 2022.

Anexos

Anexo I: Sobre este Relatório

Este relatório sobre a Declaração Consolidada de Informação Não Financeira do Cecabank é elaborado e publicado em conformidade com a Lei 11/2018, de 28 de dezembro, que altera o Código Comercial, o texto revisto da Lei das Sociedades de Capital aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julho, e a Lei 22/2015, de 20 de julho, sobre a Auditoria de Contas, em relação à informação não financeira e à diversidade.

Para a preparação da presente Declaração de Informação Não Financeira, foram utilizadas como norma de referência as Diretrizes de Relatório de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) internacionalmente reconhecidas, seguindo os princípios e conteúdos definidos pela versão mais atualizada do guia, as GRI Standards.

Neste contexto, através da Declaração de Informação Não Financeira, o Grupo tem como objetivo relatar as questões ambientais, sociais, de pessoal e de direitos humanos e as relacionadas com a luta contra a corrupção e o suborno que são relevantes para o Grupo na execução das suas atividades comerciais. A fim de determinar estas questões, o Cecabank realizou um estudo de materialidade que pode ser encontrado na secção 1.3. A nossa Gestão da Sustentabilidade desta Declaração de Informação Não Financeira.

Além disso, e em conformidade com as disposições da Lei 11/2018 de 28 de dezembro, esta Declaração de Informação Não Financeira faz parte do Relatório Consolidado de Gestão do Grupo Cecabank e é apresentada num documento separado.

Anexo II: Comparação dos indicadores de gestão de pessoas de 2022 e 2021

Número de colaboradores por idade

<30		30-50		>50	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
20	26	291	318	147	128

Número de colaboradores por categoria profissional

	Nível I		Nível II		Nível III		Nível IV		Nível V		Nível VI		Nível VII		Nível VIII		Nível IX		Nível X		Nível XI		Nível XII		Nível XIII		Nível XIV	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Grupo 1																												
Homens	5	5	3	3	18	12	23	30	35	31	49	52	30	28	30	25	7	10	8	7	6	3	13	10	1	-	1	-
Mulheres	3	3	2	2	11	17	17	12	27	30	46	46	36	41	58	51	10	15	8	7	7	4	14	10	-	-	-	-
Grupo 2																												
Homens	1	1	1	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mulheres	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Baixas por género

Período	Sexo	ERE	Despedimento voluntário	Não supera período experiência	Despedimento	Licença voluntária e suspensão do contrato	Desvinculações	Reforma	Total
2021	Mulheres	16	1	0	1	1	1	0	20
	Homens	19	4	0	1	0	2	0	26
2022	Mulheres	20	0	1	0	0	0	0	21
	Homens	15	5	5	1	1	1	1	29

Despedimentos por género e idade e classificação profissional

Sexo	2021	2022
Mulheres	1	0
Homens	1	1
Total	2	1

65

Grupos de idade	2021	2022
> 50	0	1
30 - 50	2	0
Total	2	1

Categoria	2021	2022
Grupo 1. Nível IV	1	0
Grupo 1. Nível VI	0	1
Grupo 1. Nível VIII	1	0
Total	2	1

Anexo III: Comparação das horas de formação de 2022 e 2021

HORAS DE FORMAÇÃO POR NÍVEIS 2022

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
Grupo 1	239	364	2.610	2.222	2.505	2.963	2.006	2.659	586	886	728	1.050	86	22
Grupo 2	2	3	0	252	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	241	367	2.610	2.474	2.505	2.963	2.006	2.659	586	886	728	1.050	86	22

HORAS DE FORMAÇÃO POR NÍVEIS 2021

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Grupo 1	364	177	1.546	2.326	2.901	4.468	2.765	2.901	1.120	387	231	272	
Grupo 2	17	34											
Total	381	211	1.546	2.326	2.901	4.468	2.765	2.901	1.120	387	231	272	0

Anexo IV: Comparação do Programa Tú Eliges 2021

Categoria	Associação beneficiária	Montante
Social	ALEPH-TEA	15.000,00 €
Social	Fundación Madre de la Esperanza	13.000,00 €
Social	Asociación Española contra el Cáncer (AECC)	10.000,00 €
Social	APROMAR	7.500,00 €
Social	ACTAYS	7.500,00 €
Social	Fundación el Arca de Madrid	7.500,00 €
Meio Ambiente	GREFA	7.500,00 €
Meio Ambiente	Fundación CBD-HÁBITAT	5.000,00 €
Social	Fundación SENARA	5.000,00 €
Social	Kyrios	5.000,00 €
Social	COMUNIDAD DEL CORDERO	5.000,00 €
Meio Ambiente	Asociación Peluditos Urbanos	3.000,00 €
Social	ADISLI	3.000,00 €
Social	Fundación Esperanza y Alegría	3.000,00 €
Ajuda total		97.000,00 €

Anexo V: Tabela de conformidade com a Lei 11/2018, de 28 de dezembro

Segue-se um quadro de conformidade com a Lei 11/2018, cujo objetivo é detalhar em que secção da presente Declaração de Informação Não Financeira são cumpridos os requisitos desta Lei, bem como identificar o padrão de informação que tem sido utilizado para este fim.

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Capítulo do EINF (INF) onde a informação é incluída	Indicador GRI associado
Modelo de negócio		
Contexto empresarial e modelo de negócios	1.1.	
Organização e estrutura	1.1. O nosso modelo de negócio	GRI 2-1
Mercados em que opera	1.1. O nosso modelo de negócio	GRI 2-2
Objetivos e estratégias	1.1. O nosso modelo de negócio	GRI 2-6
Principais fatores e tendências que podem afetar o desenvolvimento futuro	1.1. O nosso modelo de negócio 1.2. A nossa cultura empresarial 1.3. A nossa gestão de sustentabilidade 4.2. Finanças sustentáveis	GRI 2-22
Políticas	São detalhados em cada uma das secções correspondentes do presente relatório, em virtude do assunto tratado.	GRI 3
Principais riscos	5.3. Gestão de Riscos	GRI 205-1 GRI 413-1
Questões ambientais		
Global		
Efeitos das atividades da empresa sobre o ambiente e a saúde e segurança e procedimentos de avaliação ou certificação ambiental;	3. Planeta	GRI 3
Princípio da precaução, a quantidade de provisões e salvaguardas para riscos ambientais;	3. Planeta	GRI 2-23
Recursos dedicados à prevenção dos riscos ambientais	3. Planeta	GRI 2-23
Contaminação		
Medidas para prevenir, reduzir ou remediar as emissões de carbono que afetam gravemente o ambiente, tendo em conta qualquer forma de poluição atmosférica específica da, incluindo a poluição sonora e luminosa.	3.2. Gestão ambiental no Cecabank	GRI 305-5
Economia circular e prevenção e gestão de resíduos		
Economia circular e medidas para a prevenção, reciclagem, reutilização, outras formas de valorização e eliminação de resíduos.	3.2. Gestão ambiental no Cecabank	GRI 306-1

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Capítulo do EINF (INF) onde a informação é incluída	Indicador GRI associado
Ações para combater o desperdício alimentar	Não Material	GRI 3
Utilização sustentável dos recursos		
Consumo de água e abastecimento de água de acordo com as restrições locais	3.2. Gestão ambiental no Cecabank	GRI 303-5
Consumo de matérias-primas e medidas tomadas para melhorar a eficiência da sua utilização	3.2. Gestão ambiental no Cecabank	GRI 301-1
Energia: Consumo, direto e indireto; Medidas tomadas para melhorar a eficiência energética, Utilização de energias renováveis	3.2. Gestão ambiental no Cecabank	GRI 302-1
Alterações climáticas		
Emissões de gases com efeito de estufa	3.1. Pegada de carbono e gestão climática	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas tomadas para adaptação às consequências das alterações climáticas.	3.1. Pegada de carbono e gestão climática	GRI 3
Metas voluntárias de redução estabelecidas a médio e longo prazo para reduzir as emissões de GEI e meios implementados para o efeito.	3.1. Pegada de carbono e gestão climática	GRI 3
Proteção da biodiversidade		
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade	Não Material	GRI 3
Impactos causados por atividades ou operações em áreas protegidas	Não Material	
Questões sociais e relativas ao pessoal		
Emprego		
Número total e distribuição dos colaboradores por sexo, idade, país e classificação profissional	2.1. O nosso talento	GRI 2-7
Número total e distribuição dos tipos de contratos de trabalho	2.1. O nosso talento	GRI 2-7
Número médio anual de contratos permanentes, temporários e a tempo parcial por sexo, idade e classificação profissional	2.1. O nosso talento	GRI 2-7
Número de despedimentos por sexo, idade e classificação profissional	2.1. O nosso talento	GRI 401-1
Remunerações médias e sua evolução, discriminadas por sexo, idade e classificação profissional ou igual valor	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho (Remuneração) (Benefícios sociais)	GRI 405-2

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Capítulo do EINF (INF) onde a informação é incluída	Indicador GRI associado
Wage Gap, a remuneração de posições iguais ou médias no Grupo	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho (Remuneração) (Benefícios sociais)	GRI 405-2
Remuneração média dos diretores e executivos, incluindo remuneração variável, subsídios, indemnizações, pagamentos a sistemas de poupança a longo prazo e quaisquer outros pagamentos desagregados por género.	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho (Remuneração)	GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21
Implementação de medidas de desvinculação laboral	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 3
Colaboradores com deficiência	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 405-1
Organização do tempo de trabalho		
Organização do tempo de trabalho	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 3
Número de horas de absentismo	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 403-9 GRI 403-10
Medidas destinadas a facilitar o gozo do equilíbrio trabalho-vida e a encorajar o exercício co-responsável do equilíbrio trabalho-vida por ambos os pais.	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 3
Saúde e segurança		
Condições de saúde e segurança no trabalho	2.1. O nosso talento: Segurança e Saúde	GRI 3
Acidentes de trabalho (frequência e gravidade) desagregados por sexo	2.1. O nosso talento: Segurança e Saúde	GRI 403-9 GRI 403-10
Doenças profissionais (frequência e gravidade) desagregadas por sexo	2.1. O nosso talento: Segurança e Saúde	GRI 403-9 GRI 403-10
Relações sociais		
Organização do diálogo social, incluindo os procedimentos de informação, consulta e negociação com os colaboradores	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 3
Mecanismos e procedimentos de que o Grupo dispõe para promover a participação dos colaboradores na gestão do Grupo, em termos de informação, consulta e participação.	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 3
Percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos coletivos de trabalho por país	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 2-30
Balanço dos acordos coletivos, particularmente no domínio da saúde e segurança no trabalho.	2.1. O nosso talento: Condições de trabalho	GRI 403-4
Formação		
Políticas implementadas no domínio da formação	2.1. O nosso talento: Formação	GRI 3
Número total de horas de formação por categoria profissional	2.1. O nosso talento: Formação	GRI 404-1

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Capítulo do EINF (INF) onde a informação é incluída	Indicador GRI associado
Acessibilidade universal para pessoas com deficiência	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 3
Igualdade		
Medidas tomadas para promover a igualdade de tratamento e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 3
Planos de igualdade, medidas tomadas para promover o emprego, protocolos contra o assédio sexual e baseado no género e a integração e acessibilidade universal das pessoas com deficiência.	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 3
Política contra todos os tipos de discriminação e, quando apropriado, política de gestão da diversidade.	2.1 O nosso talento: conciliação e igualdade	GRI 3
Direitos humanos		
Implementação de procedimentos de due diligence em matéria de direitos humanos.	2.2. Compromisso Social: com os Direitos Humanos	GRI 3
Prevenção de riscos de abusos dos direitos humanos e, quando apropriado, medidas para mitigar, gerir e remediar possíveis abusos cometidos	2.2. Compromisso Social: com os Direitos Humanos	GRI 3
Denúncias de violações dos direitos humanos	2.2. Compromisso Social: com os Direitos Humanos	GRI 406-1
Promoção e aplicação das disposições das convenções fundamentais da OIT relativas ao respeito da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, à eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão, à eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e à abolição efetiva do trabalho infantil	2.2. Compromisso Social: com os Direitos Humanos	GRI 3
Corrupção e suborno		
Medidas tomadas para prevenir a corrupção e o suborno	5.2. Ética e conformidade: corrupção e suborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-3
Medidas tomadas para combater o branqueamento de capitais	5.2. Ética e conformidade: corrupção e suborno	GRI 205-2
Contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos	5.2. Ética e conformidade: corrupção e suborno	GRI 413-1
Sociedade		
Compromissos do Grupo com o desenvolvimento sustentável		

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Capítulo do EINF (INF) onde a informação é incluída	Indicador GRI associado
Impacto da atividade do Grupo no emprego e no desenvolvimento local, nas populações locais e no território.	2.2. Compromisso Social: com a nossa envolvente	GRI 413-1
Relações mantidas com os atores da comunidade local e as modalidades de diálogo com eles.	2.2. Compromisso Social: com a nossa envolvente	GRI 2-29
Ações de parceria ou de patrocínio	2.2. Compromisso Social: com a nossa envolvente	GRI 2-28
Subcontratação e fornecedores		
Inclusão de questões sociais, de igualdade de género e ambientais na política de aquisições.	5.4. Cadeia de abastecimento responsável	GRI 2-6
Consideração nas relações com fornecedores e subcontratados da sua responsabilidade social e ambiental.	5.4. Cadeia de abastecimento responsável	GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de monitorização e auditoria e resultados de auditoria	5.4. Cadeia de abastecimento responsável	GRI 3
Consumidores		
Medidas de saúde e segurança dos consumidores	Não Material	GRI 3
Sistemas de reclamações, queixas recebidas e resolução de queixas	4.1. Os nossos clientes	GRI 416-2
Informação fiscal		
Resultados obtidos por país	5.5. Responsabilidade Fiscal	GRI 3
Impostos sobre os lucros pagos	5.5. Responsabilidade Fiscal	GRI 3
Subsídios governamentais recebidos	5.5. Responsabilidade Fiscal	GRI 201-4



cecabank

Calle Alcalá 27, 28014 Madrid
91 596 58 61 | 91 596 50 00
www.cecabank.es/por