

20

RELATÓRIO EINF

Estado de Informação Não Financeira Consolidado

CORRESPONDENTE AO EXERCÍCIO ANUAL
TERMINADO A 31 DE DEZEMBRO DE 2020



Anexo. Relatório de informações não financeiras, nos termos da Lei 11/2018 de 28 de dezembro sobre informações não financeiras e diversidade

Esta Relatório de Informação Não Financeira do Cecabank (doravante também referida como "a Entidade" ou "o Banco") é publicado em conformidade com a Lei 11/2018 de 28 de Dezembro, que altera o Código Comercial, o texto consolidado da Lei de Sociedades de Capital aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julho, e da Lei 22/2015, de 20 de Julho, sobre Auditoria de Contas, em matéria de informação não-financeira e diversidade.

Para a preparação deste relatório de informações não financeiras foi adotada como norma de elaboração o Guia para elaboração de relatórios de sustentabilidade do padrão da Global Reporting Initiative (GRI) reconhecido internacionalmente, seguindo os princípios e conteúdos definidos pela versão do guia mais recente, GRI Standards.

Neste contexto, através do Relatório de Informação Não Financeira, o Banco, tem o objetivo de informar sobre as questões ambientais, sociais e relativas ao pessoal e aos Direitos Humanos que são relevantes para a Entidade na implementação das atividades próprias do negócio.

Na elaboração do Relatório de Informação Não Financeira também foram tidos em conta o contexto e regulamentação do setor e as principais exigências dos parceiros, tendências da indústria e melhores práticas para determinar quais os aspetos não-financeiros relevantes.

Assim, de acordo com o modelo de negócios da Cecabank, foram identificados como principais aspetos relevantes:

- Comportamento ético e transparência.
- Solvência e estabilidade económica.
- Prevenção da corrupção e fraude.
- Igualdade de oportunidades e conciliação.

Deste modo, e em conformidade com o estabelecido na Lei 11/2018 de 28 de dezembro, informamos que o presente Relatório de Informação Não Financeira faz parte do Relatório de Gestão Consolidado do Cecabank, apresentado num documento separado.

Em seguida, em resposta a estes aspetos materiais, descrevem-se as principais linhas de atuação extra financeira relacionadas com questões ambientais, sociais, laborais e de direitos humanos, bem como os aspetos relacionados com a luta contra a corrupção e suborno.

01. Sobre o Cecabank

COVID-19

O Cecabank, um banco espanhol que oferece serviços bancários especializados, tem, desde o início da pandemia, mostrado grande preocupação em garantir a segurança e saúde dos seus colaboradores e respectivas famílias. Assim, facilitou o trabalho telemático e adaptou os seus escritórios aos novos requisitos de segurança sanitária, estabelecendo medidas para impedir a transmissão da Covid-19, mantendo ao mesmo tempo a alta qualidade do serviço ao cliente.

Graças às medidas adotadas e à atividade de solidariedade exercida na prevenção e minimização dos riscos causados pela Covid-19, o Banco foi reconhecido pela Comunidade de Madrid com o selo "Garantía Madrid", que distingue o compromisso da empresa em minimizar o impacto do coronavírus. Desta forma, é reconhecida a conformidade do Cecabank com as regras relacionadas com a prevenção da Covid-19 e as medidas extraordinárias adotadas para oferecer aos seus colaboradores e clientes a melhor experiência e os melhores serviços.

Este compromisso foi reforçado com a recente adesão do Cecabank ao Plano Sumamos Salud+Economía da Fundação CEOE, que visa apoiar as administrações públicas na mitigação dos efeitos adversos da pandemia e às comunidades autónomas na contenção do vírus, reforçando as ações das autoridades sanitárias competentes e fornecendo às empresas as ferramentas para ajudar a conter o contágio.

01A. O nosso modelo de negócio

Cecabank é um banco grossista espanhol que oferece soluções financeiras inovadoras à medida dos clientes, quem acompanha nos seus projetos para atingir os objetivos de negócio. As nossas áreas de especialização e onde podemos afirmar que oferecemos soluções inovadoras podem ser agrupadas em três linhas que são Securities Services, Tesouraria e Serviços Bancários -ainda que esta última linha se divida em Soluções Digitais e Pagamentos-:

1. Securities Services, serviços de depósito e custódia de títulos, bem como serviços de valor acrescentado na cadeia de pós-negociação de títulos e moeda. Esta linha está focada em manter a liderança no negócio de depósitos, oferecendo serviços que complementam a cadeia de valor de Securities Services e impulsionam a incursão noutros mercados.

2. Tesouraria, operações nos principais mercados nacionais e internacionais de renda variável e renda fixa, moedas e derivados.

3. Serviços bancários, fornecendo ao mercado múltiplas soluções num negócio maduro condicionado por novos players e mudanças regulamentares, com o objetivo de captar e aumentar o grau de fidelidade dos clientes, gerar economias de escala e estabelecer modelos de colaboração para captar novos negócios. Estes serviços bancários podem, por sua vez, ser divididos em:

- **Soluções Digitais:** serviços relacionados com a digitalização de processos; serviços omnicanal / business intelligence / soluções tecnológicas / outsourcing tecnológico e adaptação regulamentar através de serviços de relatórios e da plataforma de Tesouraria e Risco.
- **Pagamentos:** focados nas soluções de processamento e nos meios de pagamento, as infraestruturas e os pagamentos internacionais, oferecendo ao mercado múltiplas soluções num negócio maduro e condicionado pelos novos ajustamentos do setor e os novos players.

O Cecabank também fornece os serviços associativos necessários para o funcionamento correto da associação bancária CECA, centrada na divulgação, defesa e representação dos interesses das suas instituições membros, bem como os serviços de formação prestados pela Escola de Formação Bancária.

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

01B. Perfil do Cecabank

O Cecabank tem a sua sede em Madrid. Tem também uma sucursal operacional em Lisboa e dois escritórios de representação em Frankfurt e Londres.

Em 2020, a sucursal de Londres foi convertida num escritório de representação e o escritório de representação de Paris foi encerrado.

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.	3.059.729	2,73 %
Bankia, S.A.	2.848.192	2,54 %
Kutxabank, S.A.	1.352.325	1,20 %
Unicaja Banco, S.A.	1.299.440	1,16 %
Liberbank, S.A.	888.958	0,79 %
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. Ontinient	57.920	0,05 %
Caixa D'Estalvis de Pollença	52.884	0,05 %

No que respeita à organização e estrutura do Cecabank, o governo corporativo da entidade é formado por um conjunto de normas, princípios e políticas que regulam a composição, estrutura e o funcionamento dos Órgãos de Governo (a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e Comissões), que estão permanentemente em atualização para que se adaptem às melhores práticas nacionais e internacionais.

A Assembleia Geral de Acionistas do Cecabank é o órgão máximo para a representação e participação dos acionistas na Entidade. O Conselho de Administração tem os mais amplos poderes para a administração da Entidade e, exceto em matérias reservadas à competência da Assembleia Geral, em conformidade com as disposições da legislação aplicável e dos Estatutos, é o mais alto órgão de decisão e é responsável pelos riscos assumidos pela Entidade.

O Conselho de Administração do Cecabank é composto pelo número de vogais nomeados pelos acionistas na Assembleia Geral, que, de acordo com os regulamentos aplicáveis às sociedades de capitais, não pode ser inferior a 5 ou superior a 15. A Assembleia Geral de Acionistas de 26 de Março de 2019 fixou o número de membros do Conselho de Administração em doze, dos quais sete são administradores acionistas, quatro são administradores independentes e um é administrador executivo. Desde então e ao longo de 2020, a estrutura do Conselho de Administração tem-se mantido inalterada.

Além disso, o cumprimento da legislação de sociedades de capital e em matéria de ordenação, supervisão e solvência de instituições de crédito, o Cecabank tem quatro comités constituídos, a Comissão de Auditoria, Comité de Nomeação, Comité de Remunerações e Comité de Riscos, todos eles constituídos por

¹ <https://www.cecabank.es/sobre-nosotros/>

Conselheiros, em conformidade com o disposto na lei para cada um deles, e com as funções que estão reunidas nos seus respetivos regulamentos de funcionamento.

Todos os detalhes sobre a composição, funções e funcionamento da Assembleia Geral, do Conselho de Administração e das Comissões especializadas podem ser encontrados tanto nos Estatutos como no seu regulamento de funcionamento, que se encontram disponíveis na secção "informação corporativa" do website corporativo do Cecabank².

Adicionalmente, o Cecabank conta com um Comité de Direção que tem a responsabilidade deliberar sobre os assuntos submetidos diretamente pelo Conselho de Administração, ou pelo Diretor Geral com carácter prévio a aprovação pelo Conselho de Administração, bem como aprovar as normas de conduta e a normativa interna que regula a entidade, que não corresponda à aprovação pelo Conselho de Administração. Este Comité, constituído pelos principais dirigentes da entidade, é presidido pelo Diretor Geral, sendo o Secretário-Geral quem exerce funções de Secretário desse Comité. Não obstante, às reuniões podem assistir, com voz e sem voto, os colaboradores da entidade que sejam requisitados pelo Presidente do Comité.

01C. Contexto do mercado e estratégia de negócio

Uma das grandes transformações que a indústria financeira está a atravessar a Nível global, é a crescente interconexão entre sustentabilidade, atividade económica e financiamento.

Este processo de mudança conta com um roteiro a Nível global: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também conhecidos como Agenda 2030; e, no que respeita à vertente climática, o Acordo de Paris (COP-21).

O consenso em torno destes objetivos está a permitir que a transformação acelere.

Neste sentido, a indústria financeira espanhola no geral, e o Cecabank em particular, tem uma vocação para contribuir para uma atividade económica e financeira mais sustentável e responsável e por isso dentro dos objetivos e estratégia da Entidade, está o facto de promover e potenciar o nosso Plano de Sustentabilidade 2018-2020, cuja Política de Sustentabilidade foi aprovada pelo Conselho de Administração e foi prolongada em 2021 até à elaboração do novo Plano Estratégico, e cujas principais linhas de ação são as seguintes:

- Aumentar a comunicação pública sobre sustentabilidade.
- Conferências e mesas redondas com a Stakeholders.
- Continuação e promoção do Plano de Ação Social com novas ações.
- Iniciativas de Voluntariado e Educação Financeira.
- Iniciativas no local de trabalho como redução de consumos e promoção de hábitos saudáveis.
- Impulso de ações de formação e divulgação.
- Plano da Diversidade, participação em iniciativas públicas, sensibilização.
- Melhoria contínua e comparação com empresas cotadas na bolsa em termos de governança empresarial.
- Divulgação e monitorização do Código e do Canal de Conduta Empresarial.

² <https://www.cecabank.es/sobre-nosotros/>

- Melhorar a transparência e o Quadro de Comunicação e Divulgação de Informação Não Financeira.
- Apoio aos clientes em questões relacionadas com a sustentabilidade.
- Participação no Mercado Financeiro Sustentável.

Assim, partindo dos objetivos e estratégia definidos, o desempenho extra financeiro do Cecabank é baseado em:

- **Valores do Cecabank:** Solvência, Integridade, Especialização, Inovação e Orientação para o cliente. Para melhor informação sobre os nossos valores e a cultura corporativa d Cecabank, consulte o link relacionado com o website corporativo³.
- **Plano de Sustentabilidade:** através de um estudo de materialidade, o Cecabank expôs um plano para o desenvolvimento de relação com os stakeholders. Deste modo, o Plano de Sustentabilidade define-se como alavanca para potenciar direta ou indiretamente o negócio, os recursos humanos e materiais e as relaciones do Cecabank com a sociedade.
- **Ética e transparência:** O Cecabank possui um Código de Conduta Empresarial, que formaliza o compromisso de todos os profissionais da empresa com os mais altos padrões de integridade e ética profissionais. Além disso, o Banco dispõe de estruturas e procedimentos de controle na prevenção de branqueamento de capitais, o Código Interno de Conduta na área de Mercado de Valores Mobiliários, os códigos próprios para o gabinete de tesouraria, protocolo Euribor e código de conduta. Para melhor informação sobre estes documentos, consulte o link relacionado com o website corporativo.
- **Órgãos de governo:** finalmente, em matéria de governança corporativa, o Cecabank trabalha em linha com as melhores práticas da indústria e adaptado às exigências regulamentares. No site do Banco pode consultar os aspetos mais relevantes do último exercício.

A vocação grossista do Cecabank condiciona decisivamente a sua Política de Responsabilidade Social e limita o seu âmbito. A vocação grossista centra-se em servir clientes profissionais com um alto grau de sofisticação da sua atividade, com confiança mútua e relacionamentos duradouros. Neste contexto, a inclusão de critérios de responsabilidade social nos negócios é materializada em:

- **Âmbito geral de controlo:** A estrutura organizacional e mecanismos de controlo interno visam assegurar que as atividades do Banco são eficientes e eficazes, que a informação é confiável, oportuna e completa e está em conformidade com as leis aplicáveis. O âmbito geral de controlo apresenta um sistema coeso e equilibrado, com controlos em todos os níveis de responsabilidade.
- **Política de riscos:** A filosofia de gestão de risco é baseada em critérios rigorosos de prudência, consistentes com a estratégia de negócios e garantindo uma utilização eficiente de capital alocado às unidades de negócios. A tolerância ao risco definida pelo Conselho mantém uma estratégia conservadora que procura manter um perfil de risco médio-baixo; focado em manter a quantidade e qualidade do capital, níveis de solvabilidade bem acima do mínimo regulamentar; no âmbito da qual se possa razoavelmente prever que nenhum dos riscos identificados possam resultar em perdas que não sejam subsumíveis à atividade normal da Entidade. A informação sobre a política de risco do Banco pode ser expandida no relatório práticas estrutura e práticas de governança no Relatório de Gestão Consolidado da Sociedade e no relatório de Informação com Relevância Prudencial (IRP), ambos disponíveis na página web corporativa⁴.

Na estrutura de gestão de risco e no âmbito de aspetos de análise de riscos de reputação estão incluídos os aspetos de responsabilidade social. A informação pública é analisada neste âmbito das potenciais contrapartidas do Cecabank, tais como a existência de um Plano de Sustentabilidade, a

³ <https://www.cecabank.es/nuestros-valores/>

sua estrutura organizacional neste campo, oferta de produtos e serviços responsáveis. Esta avaliação é parte da análise não-financeira de potenciais contrapartidas.

Recentemente, começámos a definir um roteiro para os riscos ambientais e climáticos, analisando primeiro a materialidade destes riscos.

- **Excelência no Serviço:** Os clientes Cecabank são grandes empresas, especialmente no setor financeiro, que exigem um alto nível de serviço. Por esse motivo, o Cecabank enfatiza a excelência no desempenho das respetivas atividades diárias e tem profissionais altamente especializados. A excelência é baseada no cuidado especial ao capital humano, gestão de riscos prudente e alta capacidade tecnológica.

02. Os nossos clientes

A Orientação para o Cliente é um dos valores do Cecabank: estamos em contacto permanente com os nossos clientes para detetar as suas prioridades e antecipar as suas necessidades.

Para o Cecabank é essencial colocar o cliente no centro e gerar boas experiências em cada uma e todas as interações com ele. Se houver uma boa satisfação, isso significa que os produtos e/ou serviços estão a ir ao encontro das expectativas dos nossos clientes. Isto traduz-se na fidelidade do cliente e também na possibilidade de atrair novos utilizadores.

Neste contexto, o Cecabank presta serviços a mais de 300 clientes, incluindo bancos, gestores de ativos, companhias de seguros, grandes empresas, fintech, empresas de capital de risco e administrações públicas, alargando a cultura de focalização no cliente e de melhoria contínua em toda a organização.

A diversificação de clientes é um dos objetivos definidos no Plano Estratégico do Cecabank, que vai de 2017-2020 e cuja prorrogação até ao final de 2021 foi aprovada pelo Conselho de Administração no primeiro trimestre de 2020.

A diversificação no Cecabank é abordada a partir de diferentes áreas de negócio, a fim de maximizar as oportunidades. Especificamente, destacam-se os seguintes:

Diversificação de negócios

O modelo de negócio do Cecabank visa precisamente a diversificação de rendimentos e clientes, com três grandes linhas de negócio independentes mas complementares entre si. Este modelo foi concebido para ser resistente aos ciclos económicos e isto tem sido demonstrado nos últimos oito anos, desde a criação do Cecabank.

No final de 2020, a contribuição para o rendimento bruto das 3 principais linhas de negócio do banco mostra um quadro diversificado das receitas dos serviços:

- Securities Services: 44%
- Tesouraria: 29%
- Serviços bancários: 27%

Dentro de cada uma destas grandes linhas de negócio, é desenvolvida uma extensa gama de serviços com uma elevada componente de inovação contínua, tentando identificar novos produtos e serviços que possam ser de interesse para os clientes atuais e potenciais.

Diversificação de clientes

Como complemento do Plano Estratégico, são definidos anualmente objetivos comerciais, incluindo o número de novos clientes (clientes que não tiveram qualquer relação com o Cecabank nos últimos 3 anos).

O acompanhamento dos objetivos comerciais é efetuado mensalmente pela equipa de Coordenação Estratégica e a sua evolução é reportada trimestralmente ao Comité de Gestão e ao Conselho de Administração, sendo incluída no relatório periódico do Plano Estratégico.

A aquisição de novos clientes no período 2017 - 2020 tem sido muito significativa, atingindo 174 novos clientes. Abaixo, pode ver a repartição por ano:

	2017	2018	2019	2020
Novos clientes	39	50	34	51

Diversificação de segmentos

Como parte da diversificação de segmentos, é feito um acompanhamento da distribuição de clientes e oportunidades por segmentos, distinguindo 4 grandes sectores de atividade nos quais distribuimos a carteira de clientes:

- Associados: 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, fintechs, tecnológicas entre outros.

Por outro lado, a nossa estratégia centra-se também em acordos a longo prazo com os nossos clientes, com o objetivo de os vincular de forma sólida. Esta estratégia é seguida não só na área dos serviços de depósito (com acordos por períodos de vários anos), mas também na área dos Serviços Bancários, especialmente em contratos de métodos de pagamento, tesouraria e plataformas de apoio ao risco, outsourcing tecnológico e banca eletrónica.

Esta estratégia de acordos a longo prazo levou a um aumento da contribuição para os rendimentos das receitas mais recorrentes (taxas e comissões), passando de 38% em 2012 para 70% em 2020 e com uma previsão de 76% em 2021

Deste modo no ano 2020 continuaram a desenvolver-se as seguintes três linhas de trabalho:

- Implementação de sistemas de gestão da qualidade em áreas onde a certificação traga um valor acrescido.
- Medição e análise da voz do cliente, transformando as informações dos clientes em apoio chave ao negócio para tomada de decisão.
- Estabelecimento de planos de melhoria que visem:
 - a. Melhorar a qualidade de nossos processos.

- b. Melhorar a experiência do cliente, pois é a base para a construção das relações duradouras e relações de confiança com o mesmo.

Fruto do trabalho nestas áreas, existem melhorias que detalhamos de seguida:

- Em 2020, a certificação dos Serviços de Cobrança e Pagamentos foi renovada (válida até Janeiro de 2024) e foram mantidas as certificações dos Serviços de Títulos e Depositário, Relatórios (Pyramid), e da Escola de Formação Bancária, tudo sob os critérios da norma ISO 9001:2015, bem como a certificação do sistema de Gestão de Segurança da Informação em conformidade com a norma ISO 27001: 2014 para os serviços de débito e transferência SEPA.
- Nas quatro áreas certificadas de acordo com a ISO 9001: 2015 foi aprofundada a melhoria contínua e desenvolvimento dos princípios da norma para além da conformidade com os requisitos da norma em si.
- Nas quatro áreas certificadas, foram feitos progressos na melhoria do sistema de gestão da qualidade através da simplificação dos fluxos de trabalho e da adoção de metodologias ágeis.
- A certificação de outros sistemas de gestão certificados tem sido apoiada e mantida para todo o Cecabank:
 - a. Sistema de Gestão de Compliance Penal de acordo com a UNE 19601: 2017.
 - b. Sistema de Gestão de Energia certificado de acordo com a ISO 50001: 2018.
- Foi prestado apoio para a avaliação da conformidade do Cecabank com a norma SGE 21 de Gestão Ética e Socialmente Responsável.
- A coordenação foi levada a cabo para obter os três selos "Garantía Madrid" (Selo de Medidas de Cumprimento, Selo de Medidas Extraordinárias e Selo de Ação Solidária) para o Cecabank pelas medidas adotadas, o extraordinário empenho demonstrado e a atividade de solidariedade levada a cabo para prevenir e minimizar os riscos causados pela COVID-19.
- A medição da pegada de gases com efeito de estufa (GEI) do Cecabank foi sistematizada e otimizada, com a medição correspondente a 2019 verificada pela AENOR e, em 2020, estimada e verificada por auditores externos.
- Em colaboração com a Gestão de Talentos, foi desenvolvida uma Employee Journey e realizada uma medição da experiência dos colaboradores, por forma a identificar áreas para melhoria e definir planos de ação.
- O processo de avaliação da qualidade do serviço prestado pelos fornecedores foi revisto a fim de o integrar com os processos de homologação e avaliação da empresa.
- O desenvolvimento e implementação do modelo de medição da experiência do cliente foi aprofundado, procurando aprofundar o Client Journey definido e validado com os nossos clientes para alcançar planos de melhoria perfeitamente adequados a cada Serviço.

A informação obtida foi incorporada como instrumento de melhoria das diferentes empresas através de ações concretas e identificação de necessidades.

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



Além disso, o Cecabank tem um sistema de Atenção ao Cliente em conformidade com a Ordem ECO/734/2004 de 11 de março sobre Departamentos ou Serviços de Atenção ao Cliente e sobre a Defesa do Cliente para instituições financeiras. Apenas 2 queixas foram recebidas em 2020, nenhuma das quais foi aceite para processamento, uma vez que não se enquadravam nas suas competências.

Deste modo, é importante destacar que os serviços oferecidos pelo Cecabank assentam em grande parte sobre um suporte de tecnologia elevado e sofisticado que garante privacidade de dados e continuidade de negócios, entre outros. É por isso que o Banco assume voluntariamente os mais altos padrões de exigência e assume todas as recomendações em matéria de avaliação de risco tecnológico (ITC), proposto pela EBA, incluindo na sua aplicação os riscos de segurança, alteração, integridade, continuidade e terceirização, todos incluídos na política de gestão de riscos.

03. Gestão de pessoal

03A. Os nossos colaboradores

No que se refere ao pessoal, uma das principais linhas de ação definidas no Plano de Sustentabilidade do Cecabank é a gestão responsável e sustentável dos recursos humanos. Além disso, as diferentes políticas relacionadas com o pessoal estabelecem os princípios de igualdade, inclusão e não-discriminação no local de trabalho.

O Cecabank tem 470 colaboradores em Espanha e 4 no estrangeiro (1 colaborador em Frankfurt, 2 colaboradores em Londres, e 1 colaborador em Lisboa). No relatório dos outros indicadores do Relatório de Informação Não Financeira relacionados com a seção “Nossos colaboradores”, foram excluídos os dados relativos aos colaboradores nos escritórios situados fora de Espanha, que representam apenas 0,8% do total de colaboradores do Cecabank.

Os 470 colaboradores do Cecabank em Espana estão distribuídos da seguinte forma:

Homens		Mulheres	
2019	2020	2019	2020
230	230	237	240

<30		30-50		>50	
2019	2020	2019	2020	2019	2020
4	2	310	300	153	168

	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
Grupo 1													
Homens	3	5	18	30	32	63	31	26	9	8	1	1	0
Mulheres	-	3	9	17	26	56	44	54	16	7	4	4	0

Grupo 2

Homens	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mulheres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota 1: Nota 1: No Grupo 2, formado por 3 pessoas cujas funções não estão atribuídas a funções financeiras, contam com uma retribuição e uns Níveis profissionais diferentes do Grupo 1. Para ver o comparativo de número de colaboradores relativo ao ano 2019 ver anexo 1

Nota 2: É de notar que os números relativos de colaboradores para 2019 e 2020 não incluem o Diretor-Geral do Cecabank devido à natureza comercial da sua relação com a Entidade ou os dois colaboradores da participada Trionis.

Todos os colaboradores do Cecabank beneficiam de contrato sem termo e trabalham a tempo inteiro, exceto para alguns colaboradores que reduziram o horário de trabalho.

Durante 2020 registaram-se 7 baixas, 4 despedimentos e 2 baixas voluntárias de 2 mulheres e uma desvinculação de uma mulher.

Os 4 despedimentos são repartidos em três homens e uma mulher. Dos homens, um pertence ao grupo profissional do Nível V e com uma faixa etária superior a 50 anos e os outros dois pertencem ao Nível VI com uma faixa etária entre 30 e 50 anos e um com mais de 50 anos. A mulher pertence à categoria

profissional do Nível VIII e está na faixa etária entre 30 e 50 anos. Durante 2020, houve 10 novas contratações de colaboradores, sete mulheres e três homens.

Abaixo, são apresentados os dados de contratações e desvinculações de colaboradores:

Contratações		Desvinculações	
2019	2020	2019	2020
4	10	7	7

No âmbito do Plano Estratégico 2017-2020, o Cecabank lançou o Plano de Transformação de Recursos Humanos chamado CRECE dentro do qual se integra, como uma das suas áreas, a nova Política de Mobilidade Interna.

Esta Política procura enaltecer o propósito do Cecabank no crescimento e desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, oferecendo-lhes a possibilidade de conhecer novas formas de trabalho, adquirir conhecimentos em distintas áreas e potenciar a empregabilidade interna.

A Política de Mobilidade Interna tem como objetivo marcar os princípios básicos e expor o procedimento de trabalho a cumprir nos casos em que, devido ao processo de Análise e Planificação de Recursos feito pelo Departamento de Recursos Humanos, se tenha chegado à conclusão de que a cobertura de uma necessidade de pessoal deve ser feita com recursos próprios da Entidade.

Neste sentido, esta Política permite:

- Estabelecer unas regras e critérios comuns, conhecidos por toda a Entidade.
- Instaurar uma fórmula de desenvolvimento profissional dos colaboradores.
- Potenciar a troca de conhecimentos entre departamentos.
- De seguida, apresentam-se os dados relativos à mobilidade interna dos colaboradores da Entidade:

Mobilidade interna dos colaboradores	2019	2020
Processos realizados de mobilidade interna dos colaboradores do Cecabank	34	3

03B. Igualdade

No ano de 2017 foi aprovado o novo Plano de igualdade entre mulheres e homens e conciliação entre trabalho e vida familiar e durante 2018 foram elaborados estudos detalhados em matéria de igualdade (disparidades salariais e medidas de reconciliação) e em 2019 trabalhou-se num desenho de uma ação formativa em matéria de diversidade para todo o quadro e traçar um plano de ação para obter um reconhecimento nesta matéria.

Desde 2020, temos vindo a trabalhar na atualização do Plano de Igualdade para o adequar à legislação atual.

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 a Entidade. Além disso, é acordado um protocolo para evitar qualquer tipo de assédio sexual e discriminação em razão de género. Este Protocolo foi modificado em 2020 pelo Acordo de Trabalho para a implementação do protocolo de ações em caso de queixas de assédio no local de trabalho, assédio sexual e assédio baseado no género. Este é um acordo laboral 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.

Descrição do indicador	Unidades do indicador	2019	2020
Número total de colaboradores do Cecabank Espanha	Número	467	470
Porcentagem de mulheres no Cecabank Espanha	Porcentagem (%)	50.74%	51%

O Cecabank, devido ao enriquecimento dos seus processos de seleção, tem pessoas com diferentes capacidades tanto nos seus quadros como na seleção de agências de trabalho temporário, obtendo assim a incorporação de 1 mulher no pessoal e 5 pessoas para prestar serviços temporários através destas agências de trabalho temporário. No entanto, o Cecabank colabora com entidades que promovem a inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho.

03C. Formação

A formação Cecabank visa reforçar a especialização e o desenvolvimento de novas competências das pessoas que aqui trabalham, e é facilitada a acreditação por meio de certificação oficial. O nosso objetivo é promover a transformação do Banco através de novas formas de trabalho, como a implementação de diferentes metodologias "agile" que põem em prática competências pessoais e digitais.

Em consonância com os objetivos da melhoria contínua do banco, a formação é revista e adaptado para que as pessoas que trabalham no Cecabank estejam preparados para responder às necessidades dos nossos clientes e do mercado.

O Plano Anual de Desenvolvimento e Formação integra diferentes áreas do conhecimento, que vão desde a regulamentação e legislação, finanças, TI, competências digitais, à gestão, saúde e bem-estar.

Descrição do indicador	Unidades do indicador	2019	2020
% de licenciados superiores e médios (Engenheiros Superiores, Licenciados, Diplomados)	Porcentagem (%)	78,00%	77,00%
Horas de formação (colaboradores Cecabank Espanha)	Horas por funcionário	45 *horas	35 *horas
Investimento em formação de colaboradores em Espanha	Euros por funcionário	1.191 €	916 €

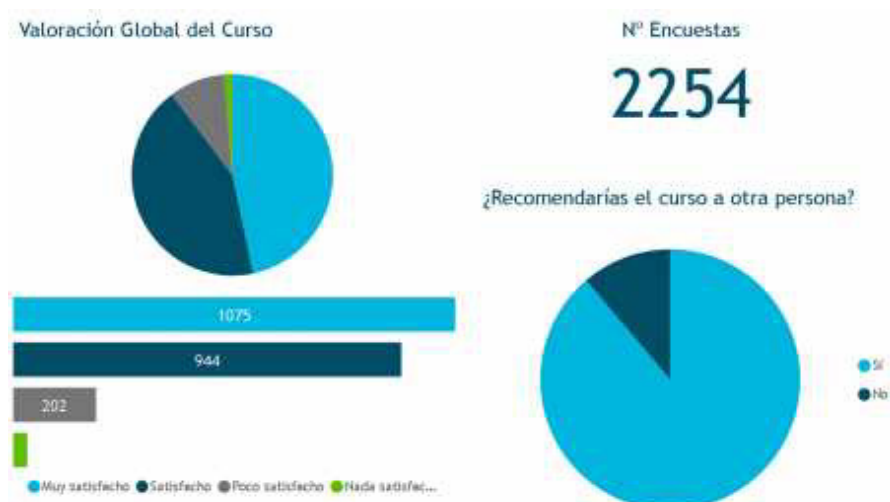
Nota 3: As horas de formação, tanto em 2019 como em 2020, baseiam-se em colaboradores que receberam alguma forma de formação, mesmo que seja a mínima e obrigatória. Para dados comparativos, ver o anexo 2.

Durante o exercício de 2020, a entidade foi forçada a fazer alterações ao plano de formação e desenvolvimento original a fim de se adaptar à situação geral causada pelo Covid-19. Foi feito um investimento significativo para criar novos conteúdos para ajudar os colaboradores a lidar com as circunstâncias, tanto do ponto de vista do conhecimento técnico de novas ferramentas, como da aquisição de competências para lidar com o contexto digital, e assim manter o nível de qualidade a que os nossos clientes estão habituados. Também oferecemos conteúdos online e formação ao vivo através de Teams, cuja prioridade era manter a saúde emocional dos colaboradores, e ajudá-los nos tempos difíceis que estavam a atravessar.

A nova plataforma Learning Cloud, que está disponível numa versão móvel, tem sido de grande ajuda ao longo de todo este processo. Esta ferramenta está integrada no website de formação, que regista todas as atividades de formação levadas a cabo pelos funcionários do Cecabank. Integra também toda esta atividade nos seus CV, e permite aos responsáveis visualizar os cursos solicitados pelas suas equipas, e o estado em que se encontrem.

Deste modo, o catálogo de formação foi substancialmente reforçado nas áreas de aptidões e competências digitais. Nesta linha, a entidade continua a trabalhar na mudança para um conteúdo de micro-learning, o que torna mais eficiente para os estudantes tirarem partido do mesmo e reduz o número de horas.

A filosofia de promover programas de especialização na empresa em detrimento dos Mestrados externos revelou-se um sucesso, pois permitiu-nos continuar com a nossa programação em formato digital sem a necessidade de cancelar a formação durante o confinamento. A experiência do Cecabank demonstrou que esta abordagem significa uma maior adaptação dos conteúdos às necessidades, uma redução das horas de formação e uma melhor utilização do orçamento, sem reduzir a qualidade dos programas ou o nível de satisfação dos estudantes.



De seguida, apresentam-se as horas de formação por categoria profissional segundo o acordo que prevê um total de 15.869 horas em 2020:

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII	Nivel XIII
Grupo 1	106	403	941	1839	2329	3322	2754	2082	1436	335	193	103	-
Grupo 2	5	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

O impacto do Covid e o compromisso de cursos mais curtos e interativos refletiu-se na redução das horas de formação em relação às do ano 2019.

O contexto em 2020 não nos permitiu manter o número de bolsas de estágio dos anos anteriores, tendo-as reduzido para sete estudantes. Dando continuidade ao compromisso do Cecabank de promover o emprego e a formação em estágio, o banco atualizou muitos dos seus atuais acordos com universidades e centros de estudo.

03D. Remuneração

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

Para calcular a remuneração média dos colaboradores foi considerado o exemplo da componente fixa a 100% dos quadros do Cecabank e no caso do componente variável 95,78% dos quadros do Cecabank, considerando em ambos os casos colaboradores de Espanha e no estrangeiro e com base em dados de fecho do exercício 2020. Em concreto, foi excluído do cálculo 20 pessoas com remuneração variável ligadas aos Departamentos de Tesouraria e Equity Sales da Área Financeira. Essas pessoas têm um sistema de retribuição variável específico que, pode alcançar os 200% da remuneração fixa e que, em conformidade com a normativa de prudência em matéria de remunerações, está submetida a diferimento, pagamento em instrumentos não pecuniários, bem como as cláusulas malus e “claw back”, se ocorrerem determinados pressupostos conforme o que está estabelecido na política geral de remunerações do Cecabank.

Seguidamente, apresentam-se os salários médios por sexo, idade e nível de categoria profissional conforme acordados:

Remuneração média por género	2019	2020
Homens	74.813 €	73.621 €
Mulheres	62.075 €	59.915 €

Remuneração média por idade	2019	2020
<30	35.653 €	29.037 €
30-50	67.019 €	65.681 €
>50	71.783 €	68.655 €

Remuneração média por categoria profissional	2019	2020
Nível II	159.524 €	144.062 €
Nível III	131.627 €	132.169 €
Nível IV	96.424 €	88.680 €
Nível V	78.267 €	75.820 €
Nível VI	63.523 €	63.354 €
Nível VII	59.936 €	57.150 €
Nível VIII	50.489 €	48.405 €
Nível IX	46.409 €	48.099 €
Nível X	42.331 €	40.657 €
Nível XI	42.468 €	33.667 €
Nível XII	25.528 €	24.972 €
Nível XIII	26.185 €	-

Nota 4: As pessoas que pertencem ao Grupo Profissional 2 para efeitos do cálculo da remuneração média foram integradas no nível remuneratório X.

A nível complementar, o Cecabank elaborou o cálculo da diferença salarial tendo em conta não as retribuições medidas, mas sim a retribuição média por sexos tendo em conta as componentes fixas e variáveis do conjunto dos colaboradores excluindo os altos cargos dirigentes, tanto em Espanha como no estrangeiro.

Tendo em conta essa variável, a diferença seria de 18,35%, sendo os dados da evolução apresentados na tabela seguinte:

Remuneração média -cálculo tendo em conta colaboradores e administradores

Remuneração média	2019*	2020
Homens	67.304 €	67.084 €
Mulheres	55.082 €	54.776 €
Média total	61.003 €	60.814 €
Diferença salarial	18,16%	18,35%

* Os números de 2019 foram recalculados tendo em conta a Alta Direção.

Existem 12 conselheiros no Cecabank, dos quais 9 são homens e 3 mulheres. Os conselheiros do Cecabank apenas auferem rendimento da entidade pelas despesas de assistência tanto ao Conselho de Administração como aos comités e comissões delegadas do próprio. O valor individual da despesa é o mesmo para todos os conselheiros, pelo que os valores totais cobrados por cada conselheiro dependem exclusivamente do número de sessões dos órgãos de governo a que assistiram.

No exercício 2020 o valor médio cobrado por cada conselheiro foi de 33.620,76 euros para os homens e de 53.793,22 euros para as mulheres. Em 2019, o valor foi de 28.250 euros para os homens e 50.333 euros para as mulheres.

Relativamente aos altos cargos dirigentes, o Cecabank conta com 7 diretores, dos quais 6 são homens e 1 é mulher. A remuneração média cobrada por cada diretor é de 196 milhares de euros em 2020. Não está incluída a informação por sexo nem a diferença salarial dos altos cargos dirigentes, dado que isso obrigaria à publicação direta do salário de algum membro, o que certamente iria violar direito da proteção de dados. Em 2019, a remuneração média cobrada pelos altos cargos dirigentes foi de 279 milhares de euros. O montante médio dos direitos consolidados de pensões recebidos em 2020 ascende a 424 milhares de euros e a 340 milhares de euros em 2019.

03E. Benefícios sociais

O Cecabank proporciona alguns benefícios sociais aos seus colaboradores procurando com isso motivar, reter e fidelizar os mesmos. As principais contribuições sociais que o Cecabank oferece aos seus colaboradores são: benefícios financeiros, medidas de conciliação (flexibilidade ou autorizações adicionais), seguro de vida de grupo, apólice coletiva de assistência médica para os colaboradores, ajuda de assistência à infância e educação, brinquedos para filhos de colaboradores.

De seguida, apresenta-se os valores do investimento por colaboradores em matéria de benefícios sociais feitos pela Entidade em 2020:

Descrição do indicador	Unidades do indicador	2019	2020
Investimento da empresa em benefícios sociais por funcionário (incluindo o apoio do Fundo de Pensões, contribuições assistência à infância / educação de filhos de colaboradores / seguro de saúde para funcionário/subsídio refeição)	Euros/funcionário em Espanha	3.694 €	2.761€

Desde 2018 o Cecabank lançou um plano de retribuição flexível para os colaboradores, que lhes permite contratar produtos e serviços com benefícios fiscais.

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

- Cheque pré-escolar.

- Cheque formação.
- Passe de transporte.
- Ticket alimentação.
- Seguro de saúde para o cônjuge e filhos do funcionário(a).

O plano Ckb.flex recolheu ampla aceitação entre a força de trabalho, de modo que 56% dos colaboradores têm contratado Cecabank, pelo menos, um dos produtos oferecidos.

O total de contratações de produtos foi de 589, sendo os produtos os seguintes os mais procurados:

- Seguro de saúde para familiares de colaboradores: contratado por 35% dos membros do quadro.
- Passe de transporte: contratado por 13% dos quadros.

Como resultado do impacto do Covid-19, que significou que a grande maioria dos membros do pessoal do Cecabank prestam os seus serviços total ou parcialmente por teletrabalho, houve uma diminuição do número de contratos tanto para o passe de transporte como para os vales de refeição.

03F. Conciliação

Dentro do Plano de Recursos Humanos ligado ao Plano Estratégico 2017-2020, o Banco proporcionou a introdução de um sistema de horário flexível e teletrabalho. Ambos aspetos foram acordadas com os representantes dos colaboradores do Cecabank através da assinatura de dois acordos de trabalho com todos os sindicatos presentes no Cecabank.

Com a pandemia, mais de 450 empregados - 98% da força de trabalho - têm estado a teletrabalhar para distribuir o equipamento necessário para a pandemia ao longo de 2020.

Por outro lado, a publicação da convenção coletiva das caixas económicas e instituições financeiras, aplicável ao Cecabank, é a primeira de natureza setorial a regular as condições de teletrabalho em conformidade com os requisitos legais estabelecidos no Real Decreto-Lei 28/2020, de 28 de Setembro, sobre trabalho à distância.

Como complemento, a convenção coletiva setorial regulou também os aspetos e compensações derivados da situação do teletrabalho durante o período Covid-19, bem como os serviços prestados na modalidade de teletrabalho que não cumprem os limiares estabelecidos no Real Decreto-Lei 28/2020.

Além disso, a organização do trabalho é baseada no acordo de negociação colectiva para Caixas e instituições financeiras, melhorando as condições por contrato e aplicando medidas compensatórias aos colaboradores com horários especiais através de mais férias e maior remuneração.

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 12 anos ou de uma pessoa deficiente que não exerça uma atividade remunerada.

- 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 gênero que envolvam uma mudança de endereço.
- Cálculo de todas as licenças (com exceção da licença de casamento) em dias úteis.

Embora o Cecabank não disponha de uma política específica relativa ao direito a desligar digitalmente do trabalho, com a publicação da convenção coletiva para as Caixas e instituições financeiras, o direito à desconexão digital entre as 19h00 e as 8h00 é regulamentado pela primeira vez a nível sectorial, exceto em situações de extrema urgência.

Em 2020, 19 colaboradores gozaram de licença parental, 13 homens e 6 mulheres. No ano 2019 foram 15 colaboradores gozaram de licença parental, 8 homens e 7 mulheres.

03G. Prevenção de riscos laborais

Em conformidade com a legislação aplicável, a responsabilidade pela implementação, aplicação e integração do Sistema de Prevenção de Riscos Profissionais 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.

Como parte do Plano Estratégico 2017-2020, o Cecabank elaborou o Plano Ckbe-Well, que engloba uma série de ações para promover comportamentos e hábitos saudáveis destinados a melhorar o bem-estar dos nossos colaboradores. Desde a sua criação, 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 empregados, cursos de "Escola lombar", formação em alimentação saudável, etc.

Além disso, o Cecabank é responsável pela formação e informação dos seus empregados 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.

Durante o ano 2020, devido à pandemia da Covid-19, algumas das atividades presenciais programadas foram afetadas, pois a entidade optou e promoveu, em grande medida, o teletrabalho.

Em relação ao Programa Ckbe-Well, deve salientar-se que, pela mesma razão, o programa foi interrompido em todas as atividades presenciais, embora as atividades online tenham sido mantidas, tais como os cursos da "escola lombar", restante formação relacionada com a prevenção de riscos profissionais, bem como seminários centrados no bem-estar emocional.

No que diz respeito aos exames médicos previstos para 2020, apenas uma parte dos exames previstos pôde ser realizada. Em 2021, a campanha recomeçará e será novamente oferecido um exame a todos os colaboradores.

Durante este ano, foi estabelecida uma série de procedimentos específicos de ação contra a Covid-19 nos nossos edifícios, relacionados com medidas de proteção, utilização dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), máscaras, ecrãs de proteção, etc., medidas de distanciamento, acesso aos edifícios e outras medidas específicas do nosso setor, que foram publicadas na Intranet e disponíveis para todos os colaboradores.

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

O Cecabank, como empresa que defende a saúde e a segurança, organizou com uma clínica a realização de um teste serológico a todos os colaboradores que se deslocam presencialmente ao local de trabalho.

Em 2020, 100% dos colaboradores estiveram representados no Comité de Saúde e Segurança, um organismo conjunto, que se reúne trimestralmente e é regido pelo Regulamento único do Comité de Saúde e Segurança.

Seguidamente, vem discriminada a percentagem de colaboradores cobertos pelo acordo coletivo em Espanha e as horas de ausência registadas em 2019 e 2020:

Descrição do indicador	Unidades do indicador	2019	2020
Percentagem de colaboradores abrangidos por convenções coletivas em Espanha (%)	Percentagem (%)	100,00%	100,00%
Horas de ausência na Entidade em	Horas	19.219	14.592

Nota 5: Para medir as horas de ausência no Cecabank, conforme o estipulado no acordo no indicador GRI 403-2, apenas foram tidas em conta as horas de baixa por doença devido à COVID e a acidentes de doença e de TI.

Em 2020 não houve doenças profissionais no nosso quadro de pessoal, e apenas foram registados dois acidentes laborais, ambos sem licença por doença (um homem e uma mulher).

Como resultado destas políticas, podemos salientar que o talento foi retido como meio de ganhar valor e conhecimento. O tempo médio de serviço é de 18 anos, que tão bem reflete este compromisso mútuo de permanência.

Relativamente ao diálogo social, a entidade tem uma Comissão de Trabalho com 17 membros e 4 secções sindicais que se reúnem de dois em dois meses; uma Comissão de Prevenção da Igualdade e do Assédio Sexual e uma Comissão de Controlo.

04. Os nossos fornecedores

O Cecabank tem 104 fornecedores não residentes e 591 fornecedores espanhóis, o que representa 85% do total de fornecedores residentes com impacto positivo na criação de emprego e desenvolvimento local.

Os fornecedores são um elo essencial na cadeia de valor dos nossos produtos e/ou serviços. Neste sentido, o Cecabank tem um Modelo de Compras Empresariais cujos elementos básicos são:

- O Código de Conduta para as relações com os fornecedores e sócios comerciais.
- O processo de aprovação de fornecedores.
- A Norma Interna "Seleção de fornecedores" para garantir a concorrência em cada processo de aquisição e avaliação adequada dos mesmos.
- O procedimento de revisão periódica e de geração de resultados: inquéritos de qualidade e nível de serviço e reavaliação das homologações.
- Os Serviços de externalização e contratação de serviços e funções (aprovada pelo Conselho de Administração)
- Política de delegação da função de depósito.

A integridade é um valor fundamental inerente à cultura empresarial do Cecabank. Por esta razão, no código de conduta para as relações comerciais estabelecem-se princípios básicos estabelecidos para construir neste âmbito uma instituição íntegra, transparente, honesta e produtiva: a imparcialidade, concorrência, transparência, confidencialidade, igualdade e não-discriminação, deve reger o processo contratação de fornecedores. O Cecabank compromete-se a manter um relacionamento transparente, justo e responsável com seus fornecedores, a estabelecer canais de comunicação de modo a corresponder às suas expectativas e estabelecer condições comerciais justas, estáveis e transparentes.

O Cecabank implementou um processo de homologação de serviços externalizados, que, gradualmente, vai estender toda a cadeia de fornecimento. Este processo de aprovação permite assegurar todos os princípios acima enunciados, avaliar a capacidade produtiva, técnica e financeira do fornecedor, comprovar que partilha os valores éticos, sociais e ambientais do Cecabank antes da integração na nossa cadeia de fornecimento e é um instrumento de gestão do risco reputacional e operacional.

Seguindo estes princípios de atuação, em 2019 foi estabelecida e em 2020 foi dada continuidade a uma unidade organizativa específica para a gestão das compras e contratações denominada Central de Compras e foi nomeado um Diretor para gerir e lançar uma plataforma eletrónica de fornecedores e serviços contratados com os seguintes objetivos:

- Interlocução geral com os fornecedores para seleção, requisitos de informação, homologação, incorporação da faturação eletrónica, etc.
- Seleção de fornecedores mediante concurso e geração de RFPs proporcionando transparência, uniformidade, objetividade e maior concorrência.
- Apoio à homologação de fornecedores previamente selecionados em função da natureza de cada serviço a prestar e realização posterior de forma periódica sendo solicitado ao fornecedor a atualização da documentação de apoio necessária, tudo isso suportado de forma automática e sistemática.
- Manutenção do registo de atividades externalizadas.

- Manutenção do registo dos fornecedores na plataforma de compras.
- Revisão periódica das tarifas e renegociação das mesmas.
- Manutenção do registo dos dados dos contratos para a gestão da vida útil dos mesmos, e acompanhamento do cumprimento dos Níveis de serviço e os requisitos contratuais de externalização.
- Elaboração de estatísticas e relatórios.

Os dados da atividade processada na plataforma de fornecedores a partir de 31 de Dezembro de 2020 são detalhados abaixo:

• Fornecedores Registados	189
• Homologações Gerais	83
• Homologações por Serviço	47
• Concursos	6
• Contratos registados	11

05. Questões sociais

Uma das linhas de ação definidas na sua política de responsabilidade social empresarial é a implementação de uma política de ação social, consonante com as características e objetivos societários do Banco, que se baseie no compromisso dos colaboradores do Cecabank e na promoção do respetivo orgulho em pertencer.

De seguida, descrevem-se as Linhas de ação da Política de Ação Social:

- **Programa “Tú Eliges”**, programa no âmbito do qual os colaboradores apresentam projetos de carácter social, ambiental ou cultural e o Cecabank financia os que forem selecionados num processo de votação aberta a todos os colaboradores.
- Em 2020, sob a forma de trabalho à distância durante o confinamento, foi lançada a VI Edição do programa “Tú Eliges”. Os funcionários do Cecabank apresentaram 21 projetos (15 na categoria social, 3 na categoria cultural e 3 na categoria ambiental) e após o período de votação, no qual participaram 76,55% do pessoal, foram selecionados os 14 finalistas, que o Cecabank apoiou com uma subvenção de 97.000 euros.

Seguem-se os projetos finalistas do programa “Tú Eliges”:

Categoria	Associação beneficiária	Ajuda
Social	Fundación Bobath	15.000,00 €
Social	Asociación Misión Católica de San Francisco	13.000,00 €
Social	IDEA LIBRE; Infancia, Desarrollo, Ayuda	10.000,00 €
Social	Fundación Integra	7.500,00 €
Social	Asociación Makwebo	7.500,00 €
Social	Fundacion Ahuce	7.500,00 €
Social	Fundación San Isidro para la educación e inclusión dentro del Rugby	7.500,00 €
Social	Organización Arquitectos de Sonidos	5.000,00 €
Cultural	Fundación EUTHERPE	5.000,00 €
Social	Asociación DEBRA Piel de Mariposa	5.000,00 €
Social	Asociación de Vecinos La Fraternidad de los Cármenes	5.000,00 €
Social	Asociación de afectados por la Acromatopsia y Monocromatismo de conos azules (ACROMATES)	3.000,00 €
Social	Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituida (APRAMP)	3.000,00 €
Ambiental	BRINZAL	3.000,00 €
Ajuda total		97.000,00 €

Em 2020, destaque para os prémios e distinções da sociedade do Cecabank, tais como o prémio Integra, recebido do Presidente da Câmara de Madrid, bem como o facto de ter sido finalista nos prémios Corral.

- **Emergências humanitárias**, pelas quais o Cecabank lança uma campanha de angariação de fundos para apoiar pessoas afetadas por emergências humanitárias e iguala as contribuições dos colaboradores no lançamento de campanhas de doação por emergências humanitárias. Como parte do nosso Plano de Responsabilidade Social, assinámos em 2018 um acordo com o Comité de Emergências Espanhol⁴. As 6 ONGs que fazem parte do Comité de Emergências são (Acción contra el Hambre, ACNUR Comité Español, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Plan International e World Vision). As principais atuações em torno das emergências humanitárias este ano foram:
 - a. **Furacões na América Central:** durante o mês de dezembro de 2020, o Cecabank respondeu ao apelo de emergência internacional colaborando de forma urgente no Comité de Emergência e onde fez um donativo de 3.000 euros para ajudar as vítimas nas Honduras, Guatemala e El Salvador a aliviar as graves consequências vividas pela população destes países na sequência dos recentes furacões.
 - b. **Campanha Cruz Vermelha Responde à COVID 19:** em abril de 2020, o banco lançou uma campanha de apoio à campanha Cruz Vermelha Responde à COVID 19, na qual os colaboradores do Cecabank doaram 33.566 euros, uma quantia que foi igualada pelo Cecabank com outros 33.566€ euros. A ajuda foi diretamente para a Cruz Vermelha Espanhola para apoiar e atender as pessoas em Espanha em situação de vulnerabilidade, procurando responder às necessidades destas pessoas em termos principalmente de saúde e cobertura social.
- **Donativos:** este ano 2020 pudemos colaborar com a Fundação Sanders na doação de 40 computadores para que possam criar espaços ou salas de aula de informática para combater o gap digital dos grupos desfavorecidos que servem, principalmente os jovens em risco de exclusão.

⁴ <https://www.comiteemergencia.org/>

- a. **Operação Kilo para o Banco Alimentar:** através de um website os colaboradores do Cecabank puderam realizar a compra solidária para ajudar famílias mais desfavorecidas da nossa comunidade. Este projeto solidário do Cecabank, tem como único destinatário desta ação o Banco Alimentar de Madrid e, permite a distribuição de alimentos por pessoas sem lar, idosos, crianças, desempregados, etc. A partir do Banco Alimentar de Madrid o trabalho é feito com mais de 550 entidades benéficas da Comunidade de Madrid. O Cecabank não é alheio a estas necessidades e através da Parceria com o Banco Alimentar de Madrid, colabora todos os anos através da operação Kilo de Natal. Este ano conseguiu recolher 4.830 euros a partir dos colaboradores e cuja quantidade foi dobrada pelo banco pelo que a contribuição final foi de 9.660 euros. Este montante traduz-se em mais de 8.690 quilos de comida distribuídos pelas entidades benéficas com maiores necessidades.
- b. **Colaboração com o Banco Alimentar de Madrid:** desde a sua criação, o Cecabank tem colaborado com esta organização mediante o patrocínio da Rua Cecabank na sua sede no Colégio San Fernando e a Avenida Cecabank no seu centro logístico. Em 2020 e dada a nossa história como parceiro colaborador, a Rua Cecabank foi substituída pela Avenida Cecabank e a Avenida foi convertida na Praça Cecabank com o conseqüente orgulho e satisfação para a nossa entidade pelo que isto representa tanto para o Banco Alimentar como para nós. Este ano, a colaboração destes patrocínios ascendeu a 11.500€.
- c. **Contentor de Roupa e Sapatos “Mãe Coragem”:** No ano 2019 foi colocado um contentor para doação de roupa e sapatos nas instalações do banco durante o último trimestre do ano. No ano 2020 e apesar da pandemia, os funcionários do Cecabank continuaram a colaborar e recolheram mais de 500 quilos, excedendo largamente o que foi doado no ano passado.

Esta roupa doada traduziu-se, conforme os dados da ONG, no envio de alimentos em Ajuda Humanitária, tendo impacto em milhares de pessoas.

- d. **Aulas informáticas com o patrocínio do Cecabank:** de modo a promover a digitalização, a educação financeira e a inserção social, o Cecabank a partir do departamento de Sustentabilidade e relação com Stakeholders Patrocinou no ano 2019 e 2020 a construção de duas salas informáticas e está em vias de construir mais salas com a ajuda da Fundação Sanders em acordo com a Comunidade de Madrid.
 - A primeira aula informática no Real Oratório de Caballero de Gracia dirigida grupos de idosos, imigrantes e desempregados.
 - A segunda aula Informática no colégio da Fundação Bobath, dirigida a pessoas com paralisia cerebral em diversos graus, tanto crianças como adultos.

Finalmente, cumpre indicar que não foram detetados riscos significativos em questões sociais.

06. Questões ambientais

O impacto ambiental do Cecabank, ao ser feito em escritórios principalmente é limitado em comparação com outras indústrias. Por isso não existe uma política específica para gerir as questões ambientais. No entanto, uma das principais linhas de ação definidas na Política de Responsabilidade Social Empresarial é a gestão responsável e sustentável dos recursos materiais e, portanto, aí se enquadram iniciativas concretas a desenvolver neste domínio, como é, por exemplo, a medição da pegada de carbono. Além disso, o Cecabank tem uma linha estratégica dentro do Plano Estratégico 2017-2020 com medidas para reduzir o consumo.

Um exemplo disto é o facto de em 2018 o Cecabank ter tomado mais um passo no âmbito da gestão de energia e implementado um sistema de Gestão de Energia em linha com a UNE / ISO 50001, obtendo a certificação AENOR (GE -2018/0038), datado de 14/12/2018 para os edifícios societários C/ Alcalá 27 e C/

Caballero de Gracia 28 a 30, em que opera. Dentro deste sistema foram levadas a cabo várias atividades significativas na empresa como:

- Criação de uma Política Energética do Banco.
- Formação e conscientização de todos os colaboradores através do Guia de Boas Práticas para uma boa utilização da Energia.
- Instalação Analisadores de Consumo para aumentar o número de indicadores no Sistema de Gestão da Energia (doravante SdGE).
- Implementação de uma ferramenta de software SMARKIA para monitorizar o consumo e documentação de todo o SdGE.



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

Consumos edificios		Ano			
	Unidade de medida	2017	2018	2019	2020
Energia (Elettricidade) ⁵	GJ	6.124	8.095	7378	5981
Energia (Gás Natural) ⁶	GJ	1.998	2.164	1.191	982
Papel (Ecológico- Ecolabel)	Kg	37.800	27.310	23.900	9600
Água	M3	4.907	3.766	3994	2062
Pegadas de Carbono	TonCO2	3.531	3.043	260,65	57,59

A certificação da pegada de carbono para 2019, cujas medidas foram implementadas em 2020, contemplou uma redução significativa como resultado da obtenção do certificado de Fornecimento de Energia com Certificação de Origem (renovável) que se aplica aos Centros de Processamento de Dados do Cecabank (CPD). Na mesma linha, foram também tomadas medidas este ano para assegurar que o fornecimento de eletricidade dos edifícios corporativos tenha energia certificada na fonte, algo que estará refletido na certificação da Pegada de Carbono para 2020. Inclui também o planeamento e implementação de outras medidas e projetos para contribuir para uma redução drástica da Pegada de Carbono nos próximos anos. Quanto à proteção da biodiversidade, não é considerada material, uma vez que a atividade do Cecabank se baseia na prestação de serviços financeiros e não opera em áreas protegidas.

5 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 ”: www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf

6 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 ”: www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf

Em 2020, a redução no consumo de eletricidade, gás e água deve-se largamente à situação vivida pela COVID 19, que fez com que a ocupação dos edifícios fosse muito inferior ao habitual durante o confinamento e o último estado de alarme aprovado pelo Governo. Deve também notar-se que a pegada de carbono para 2019 foi recalculada dada a utilização para esse ano, bem como para os dados correspondentes a 2020, dos fatores de emissão de 2019 do mix elétrico das comercializadoras que operaram em Espanha, publicados pelo Ministério da Transição Ecológica.

A partir do Cecabank somos conscientes da nossa responsabilidade com as alterações climáticas e a importância que tem participar na luta para a redução de gases com efeito estufa. É por essa razão que, no nosso objetivo de conhecer o impacto do Cecabank no ambiente. Em 2020 verificámos que a Pegada do ano 2019 e durante el 2019 foi feita a medição verificada da nossa Pegada de Carbono nos anos 2017 e 2018 obtendo os resultados demonstrados no quadro.

Relativamente ao consumo de papel são feitos esforços organizacionais de redução e racionalização de uso de equipamentos de impressão que foram traduzidos numa poupança significativa de toner de impressão e no número de resmas DinA4 consumidos. A COVID 19 e o seu impacto em toda a organização também teve influência nesta redução.

Por outro lado, a Entidade tenta igualmente diminuir o impacto ambiental através de processos de recolha de resíduos diferenciando o papel e cartão, vidro e resíduos perigosos entre outros, os quais são recolhidos por instituições externas autorizadas e transportados para fábricas especializadas. No Cecabank foram gerados os seguintes resíduos durante o ano 2019 e 2020:

Resíduos gerados no Cecabank, S.A.		Ano	
	Unidade de medida	2019	2020
Papel e Cartão	Tn	43,75	8,94
Mistura	Tn	17,82	8,52
Pilhas	Tn	0,15	0,11
Resíduos Perigosos	Tn	1,01	3,01
Total	Tn	62,73	20,54

Nota 6: Para este indicador não são reportados dados de 2018 devido a que este é o primeiro ano que o Cecabank fez a medição dos mesmos.

Durante o ano de 2020, o equipamento CPU, servidores, monitores, impressoras, racks, teclados que foram depositados num armazém propriedade do Cecabank foram removidos. A razão era libertar espaço naquele edifício e gerir o desperdício de equipamento danificado e já amortizado, equipamento funcional que foi substituído por novo equipamento e equipamento funcional que tinha caído em desuso. Daí o aumento da secção de Resíduos.

No que diz respeito aos resíduos alimentares, estes são considerados não materiais devido à atividade do Cecabank. Os alimentos e resíduos da cantina são devidamente geridos e não são relevantes em relação ao resto dos resíduos gerados.

Por último, devem ser mencionadas as principais iniciativas internacionais no domínio da Sustentabilidade e do Ambiente em que o Cecabank participa:

- Pacto Global das Nações Unidas (através da Rede Espanhola do Pacto Global):** Em 2020, além do compromisso com o Pacto Global e os seus 10 princípios, continuámos a trabalhar para a divulgação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, bem como na prossecução de um grande pacto global para pôr fim à pandemia e promover uma recuperação económica sustentável.

- O Cecabank aderiu à "**Declaração dos Líderes Empresariais para uma Parceria Global Renovada**" a convite de Sanda Ojiambo, que em Junho de 2020 foi nomeado pelo Secretário-Geral das Nações Unidas como o novo Diretor Executivo do Pacto Global.
- Por ocasião da Conferência das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (COP25), realizada em Madrid em Dezembro de 2019, o Cecabank, juntamente com 95% do setor financeiro, apresentou o seu compromisso de proceder dentro de um prazo específico para reduzir a pegada de carbono nas suas carteiras de crédito, de uma forma que possa ser medida com critérios aprovados internacionalmente e de acordo com os objetivos do Acordo de Paris, alinhando-se com o "Compromisso Coletivo de Ação Climática" promovido pela UNEP FI.
- Este Verão de 2020, o Cecabank aderiu à **Green Recovery Alliance**, uma iniciativa promovida por Pascal Canfin, presidente da Comissão do Ambiente do Parlamento Europeu, que procura um pacto global para pôr fim à pandemia e promover uma recuperação económica sustentável.

07. Questões relativas aos Direitos Humanos

No que se refere aos direitos humanos, dada a natureza e atividade do Cecabank e os países em que atua, não existe nenhum impacto significativo nesta matéria nem são detetados riscos relevantes. A estrutura organizativa e os mecanismos de controlo internos asseguraram que as atividades do Banco são eficientes e eficazes, que a informação é fiável, oportuna e completa e está em conformidade com as leis aplicáveis.

Além disso, o Cecabank aderiu em fevereiro de 2017 ao Pacto Mundial e em 2020 continua a trabalhar para a divulgação de seus dez princípios baseados nos direitos humanos, laborais, ambientais e anticorrupção. Além disso, o Cecabank está bem ciente dos 17 ODS das Nações Unidas e apoiamos através da CECA os Princípios de Banco Responsável UNEP FI.

Este ano de 2020 enviámos pímulas 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.

Por outro lado, o Código de Ética garante a conformidade e defesa dos direitos humanos e põe à disposição dos colaboradores o Canal de Ética para relatar qualquer violação dos mesmos. Em 2020 não foram recebidas reclamações respeitantes a direitos humanos ou de qualquer outro tipo.

A Política de Compliance Criminal, que foi aprovada pelo Conselho de Administração da entidade, e os relatórios de reputação realizados pelos grupos de interesse também garantem o cumprimento da legislação, Trâmite necessária e não violação dos direitos humanos.

08. Questões relacionadas com a luta contra a corrupção e suborno

O Cecabank auto impõe-se determinadas exigências de comportamento ético a fim de evitar, tanto quanto possível, o risco criminal para a pessoa coletiva. Para esse fim dispõe de diferentes instrumentos que promovam um comportamento exemplar como entidade:

- Sistema de organização e gestão do sistema de risco criminal. O sistema foi certificado pela AENOR em 18 de dezembro de acordo com a Norma UNE 19601 Compliance Criminal.
- Documento Estruturante do sistema de organização e gestão de risco criminal.

- Código de Conduta Corporativa, que formaliza o compromisso de todos os profissionais que prestam os seus serviços no banco com os mais altos padrões de integridade. O Código prevê a existência de um canal de rastreamento que recolhe queixas e pedidos de interpretação. O tratamento das ocorrências é confidencial.
- 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, entre outros, políticas comerciais (Manual de Marketing), políticas para a execução de ordens de clientes (Política de Melhor Execução de Ordens), políticas de salvaguarda de ativos de clientes (Política de Salvaguarda de Ativos) e as políticas relativas aos registos que devem ser necessariamente mantidos pelo banco em conexão com a prestação de serviços de investimento (Política de Manutenção de Registos). O principal objetivo dessas políticas é o cumprimento adequado pelo Banco das regras de conduta e requisitos organizacionais ligadas à prestação de serviços de investimento.

Descrição do indicador	Unidades de exibição	2019	2020
Ações (corretivas, melhoria, preventivas) em curso derivadas do sistema de Compliance	Número de Ações	6	15
Recomendações de Auditoria Interna sobre o sistema	Número de Recomendações	2	0

O Banco dispõe de sistemas que permitem a análise operacional, própria e intermediada, para efeitos de detetar possíveis transações relacionadas com branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo. 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 mecanismos de controlo interno visam assegurar que as atividades do Banco são eficientes e eficazes, que a informação é fiável, oportuna e completa e está em conformidade com as leis aplicáveis. Tem unidades específicas de gestão e controlo dos vários riscos para áreas de atuação integrada e uniforme, uma estrutura descentralizada, mas com relações entre as unidades de gestão de riscos orientadas pelos princípios da coordenação, cooperação e informação mútua e a existência de três níveis de controlo.

Descrição do indicador	Unidades de exibição	2019	2020
Operações avaliadas quanto aos riscos relacionados à corrupção	Número de Operações	12.480	11.934
Casos de corrupção confirmados e medias adotadas	Número de Casos	-	-

09. Informação fiscal e contabilística

O Cecabank teve Lucro Antes de Impostos consolidado (tendo em conta Madrid, os escritórios de representação de Frankfurt e Paris, as sucursais em Londres e Lisboa e a sociedade na Bélgica) em 2020 na ordem dos 74.394 milhares e de 62.851 milhares de euros em 2019. O BAI de 2020 e 2019 discriminado por país foi:

	2020	2019
Espanha	75.349	65.166
Bélgica	23	-206
Londres	-604	-1.665
Lisboa	-374	-444

Relativamente aos montantes dos impostos pagos em 2020 pelo Cecabank, foram 10.247 milhares de euros (4.973 milhares de euros em 2019).

O Cecabank não recebeu ajudas públicas durante o exercício findo em 31 de dezembro de 2020.

Anexo 1: Comparativo do número de colaboradores por categoria profissional de 2019 e 2020

	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			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Grupo 1																												
Homens	3	3	5	5	18	16	30	30	32	32	63	64	31	26	26	30	9	8	8	7	1	3	1	1	-	-	-	-
Mulheres	-	-	3	4	9	8	17	15	26	25	56	55	44	42	54	55	16	20	7	7	4	4	4	-	-	-	-	-
Grupo 2																												
Homens	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Mulheres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Anexo 2: Comparativo das horas de formação de 2019 e 2020

	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			
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Grupo 1	106	106	403	900	941	1513	1839	2131	2329	3498	3322	4833	2754	2844	2082	3096	1436	1093	335	505	193	262	103	100	-	-	-	-
Grupo 2	5	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	-	-	-	-	-	

Anexo 3: Tabela de cumprimento da Lei 11/2018, de 28 de dezembro

Em seguida, é reportada uma tabela de cumprimento da Lei 11/2018, cujo objetivo é detalhar em que seção do presente Relatório de Informação Não Financeira é dada resposta aos requisitos da mesma, tal como identificar o relatório standard que foi utilizado para esse objetivo.

Conteúdo da Lei 11/2018 inf	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
Modelo de negócio		
Contexto empresarial e modelo de Negócio	01A. O nosso modelo de negócio	
Organização e estrutura	01B. Perfil do Cecabank	
Mercados em que opera	01B. Perfil do Cecabank	GRI 102-1 GRI 102-2
Objetivos e estratégias	01B. Perfil do Cecabank	GRI 102-3
	01C. Contexto de mercado e estratégia de negócio	GRI 102-4 GRI 102-6
Principais fatores e tendências que podem afetar a sua futura evolução	01C. Contexto de mercado e estratégia de negócio	
Políticas	Estão detalhadas em cada uma das secções correspondentes deste relatório, consoante o tema tratado.	GRI 103 - Enfoque na gestão em cada tema material
Principais riscos	Estão detalhadas em cada uma das secções correspondentes deste relatório, consoante o tema tratado	GRI 102-15
Questões ambientais		
Global		
Efeitos das atividades da empresa no ambiente, saúde e segurança e procedimentos de avaliação ou certificação ambiental;	06. Questões ambientais	GRI 102-15 GRI 102-29 GRI 102-30 GRI 102-31
Princípio de precaução, a quantidade de provisões e garantias para riscos ambientais	06. Questões ambientais	GRI 102-11 GRI 103-2
Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais	06. Questões ambientais	GRI 102-29
Contaminação		
Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de carbono que afetam gravemente o meio ambiente, tendo em conta qualquer tipo de contaminação atmosférica específica de uma atividade, incluindo o ruído e a contaminação luminosa	06. Questões ambientais	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-5
Economia circular e prevenção e gestão de resíduos		
Economia circular e medidas de prevenção, reciclagem, reutilização, outras formas de recuperação e eliminação de resíduos.	06. Questões ambientais	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 306-2
Ações para combater o desperdício de alimentos	06. Questões ambientais	No material/GRI 103 - Desperdício de alimentos
Uso sustentável dos recursos		
O consumo de água e de abastecimento de água de acordo com a constrangimentos locais	06. Questões ambientais	GRI 303-1
Consumo de matérias-primas e as medidas adotadas para melhorar a eficiência da sua utilização	06. Questões ambientais	GRI 103-2 GRI 301-1
Energia: Consumo, direto e indireto; Medidas adotadas para melhorar a eficiência energética, uso de energia renovável	06. Questões ambientais	GRI 103-2 GRI 302-1 GRI 302-4

Conteúdo da Lei 11/2018 inf	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
Alterações climáticas		
Emissões de Gases de Efeito Estufa	06. Questões ambientais	GRI 305-1 GRI 305-2
As medidas adotadas para se adaptar às consequências das alterações climáticas	06. Questões ambientais	GRI 305-5
Metas de redução voluntárias estabelecido médio e longo prazo para reduzir as emissões de GEE e meios utilizados para esta finalidade.	06. Questões ambientais	GRI 103-2
Proteção da biodiversidade		
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade	06. Questões ambientais	No material/GRI 103 - Biodiversidade
Impactos causados pelas atividades operacionais em áreas protegidas	06. Questões ambientais	
Questões sociais e relativas ao pessoal		
Emprego		
Número e distribuição dos colaboradores por sexo, idade, país e classificação de trabalho total	03A. Os Nossos colaboradores	GRI 102-8
Número total e distribuição de modalidades de contrato de trabalho	03A. Os Nossos colaboradores	GRI 102-8
Média anual de contratos permanentes, temporários e a tempo parcial por sexo, idade e categoria profissional	03A. Os Nossos colaboradores	GRI 102-8
Número de demissões por sexo, idade e categoria profissional	03A. Os Nossos colaboradores	GRI 401-1
Salários médios e evolução discriminados por sexo, idade e categoria profissional ou igual valor	03D. Remuneração 03E. Benefícios sociais	GRI 405-2
Diferença salarial, la Remuneração de postos de trabalho iguais ou a média da sociedade	03D. Remuneração	GRI 405-2
A remuneração média dos administradores e executivos, incluindo remuneração variável, abonos, subsídios, sistemas de pagamento de planos poupança de longo prazo e qualquer outra percepção desagregada por sexo	03D. Remuneração	GRI 102-35 GRI 102-36
Implementação de medidas de desligamento laboral	03F. Conciliação	GRI 103-2 (Emprego)
Colaboradores com deficiência	03B. Igualdade	GRI 405-1
Organização do tempo de trabalho		
Organização do tempo de trabalho	03F. Conciliação	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 403-2
Medidas para facilitar o gozo de conciliação e incentivo ao exercício corresponsável destes por ambos os pais.	03E. Benefícios sociais 03F. Conciliação	GRI 103-2 GRI 401-3
Saúde e Segurança		
Condições de saúde e segurança no trabalho	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 103-2 (Saúde e Segurança)
Acidentes (frequência e gravidade) separados por sexo	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 403-2
Doenças Profissionais (frequência e gravidade) desagregados por sexo	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 403-2
Relações sociais		
Organização do diálogo social, incluindo procedimentos de informação e consulta dos colaboradores e negociação	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 103-2 (Relações trabalhador-empresa) GRI 102-43 GRI 403-1
Percentagem de empregados abrangidos por acordo coletivo por país	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 102-41

Conteúdo da Lei 11/2018 inf	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
Balanço das convenções coletivas, em particular no domínio da saúde e segurança no trabalho	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 403-1
Formação		
Políticas implementadas no domínio da formação	03C. Formação	GRI 103-2 (Formação e Educação)
Número total de horas de formação por categoria profissional	03C. Formação	GRI 404-1
Acessibilidade universal para pessoas com deficiência	03c. Formação	Gri 103-2 (Diversidade e igualdade de oportunidades e não-discriminação)
Igualdade		
Medidas adotadas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres	03B. Igualdade	GRI 103-2 (Diversidade e igualdade de oportunidades)
Planos de igualdade, medidas adotadas para promover o emprego, protocolos contra o assédio sexual e de género, integração deficiência e acessibilidade universal de pessoas com deficiência	03B. Igualdade	GRI 103-2 (Diversidade e igualdade de oportunidades e não-discriminação)
Política contra todas as formas de discriminação e, se for caso disso, a diversidade gestão	03A. Nossos colaboradores 03B. Igualdade	GRI 103-2 (Diversidade e igualdade de oportunidades e não-discriminação)
Direitos Humanos		
Aplicação de procedimentos de due diligence em direitos humanos	07. Questões relacionadas com os Direitos Humanos	GRI 103-2 (Avaliação dos Direitos Humanos)
Prevenção de riscos de violação dos direitos humanos e, se for caso disso, medidas para mitigar, controlar e reparar possíveis abusos	07. Questões relacionadas com os Direitos Humanos	GRI 103-2 (Avaliação dos Direitos Humanos)
Casos notificados de violações dos direitos humanos	07. Questões relacionadas com os Direitos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 406-1
Promoção e cumprimento das disposições das convenções fundamentais da OIT relativas ao respeito da liberdade de associação e direito à negociação coletiva, a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a abolição efetiva do trabalho infantil	07. Questões relacionadas com os Direitos Humanos	GRI 103-2 (não-discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado ou obrigatório e Direitos Humanos)
Corrupção e Suborno		
Medidas adotadas para prevenir a corrupção e suborno	08. Questões relacionadas com a luta contra a corrupção e o suborno	GRI 103-2 (Anticorrupção) GRI 205-1 GRI 205-3
Medidas para combater o branqueamento de capitais	08. Questões relacionadas com a luta contra a corrupção e o suborno	GRI 103-2 (Anticorrupção)
Contribuições para fundações e entidades sem fins lucrativos	05. Questões sociais	GRI 103-2 (Anticorrupção) GRI 413-1
Sociedade		
Compromissos da empresa para o desenvolvimento sustentável		
Impacto da atividade da sociedade sobre o emprego e desenvolvimento populações locais e território	05. Questões sociais	GRI 413-1
Relações mantidas com os intervenientes das comunidades locais e modalidades de diálogo com os mesmos	05. Questões sociais	GRI 102-43 GRI 413-1
Ações de parceria ou patrocínio	05. Questões sociais	GRI 102-13
Subcontratação e Fornecedores		
A inclusão na política de compras de questões sociais, a igualdade de género e ambiental	04. Os Nossos fornecedores	GRI 103-3 (Avaliação ambiental e social de

Conteúdo da Lei 11/2018 inf	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
		fornecedores)
Consideração nas relações com os fornecedores e subcontratados da sua responsabilidade social e ambiental	04. Os Nossos fornecedores	GRI 102-9
Sistemas de supervisão e auditorias e respetivos resultados	04. Os Nossos fornecedores	GRI 308-1 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para a saúde e segurança dos consumidores	02. Os Nossos clientes	GRI 103-2 (Saúde e segurança dos Clientes)
Sistemas de reclamação, queixas recebidas e resolução das mesmas	02. Os Nossos clientes	GRI 103-2 (Saúde e segurança dos Clientes)
Informação fiscal		
Benefícios obtidos por país	09. Informação fiscal e contabilística	103- Desempenho económico GRI 201-1
Impostos sobre benefícios pagos	09. Informação fiscal e contabilística	GRI 201-1
Subvenções públicas recebidas	09. Informação fiscal e contabilística	GRI 201-4

cecabank