

# Estado de informação não financeira consolidado

Correspondente ao exercício anual  
terminado a 31 de dezembro de 2021



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

Este 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. A fim de determinar estas questões, o Cecabank trabalhou durante o ano num estudo de materialidade que pode ser encontrado na secção 01F do presente Relatório de Informação Não Financeira.

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 Cecabank

### COVID 19

Desde o início da pandemia, o Cecabank tem demonstrado grande preocupação em garantir a segurança e saúde dos seus colaboradores e suas famílias, mantendo ao mesmo tempo a alta qualidade do serviço ao cliente. A prova disto foi que, desde o início da pandemia, o Banco implementou o Plano de Continuidade e Contingência COVID-19.

O Cecabank continuou a trabalhar durante 2021 em medidas de proteção da saúde através de protocolos em três áreas: Medidas de proteção (limpeza, higiene, testes clínicos, etc.), diretrizes relativas à utilização de áreas comuns, viagens, utilização de salas de reunião, entre outras, e facilitadores que garantem os meios técnicos necessários para manter a proteção em qualquer ação realizada. No início de 2021, a Entidade foi reconhecida pela Comunidade de Madrid com o distintivo "Garantía Madrid" pelas medidas adotadas e pela atividade de solidariedade em torno da prevenção e minimização do impacto da COVID-19. 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.

De acordo com o seu compromisso com a sociedade e as administrações públicas, em fevereiro de 2021 o Cecabank juntou-se ao Plano Sumamos Salud+Economía da Fundação CEOE, com o objetivo de apoiar a Administração na atenuação dos efeitos adversos causados pelo vírus. A adesão ao Plano Sumamos incorpora novas medidas preventivas, incluindo testes de diagnóstico regulares para os funcionários que se deslocam ao escritório, que foi fundamental para travar a propagação do vírus.

### 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.

O Cecabank está sediado em Madrid e está presente nas principais cidades europeias. O Banco tem uma sucursal operacional em Lisboa e um escritório de representação em Londres e Frankfurt, cobrindo os mercados do Reino Unido, Portugal, Alemanha, França, Benelux e Suíça.

A 31 de dezembro, a Entidade agrupou os seus produtos e serviços em três linhas de negócio: Securities Services, Tesouraria e Serviços Bancários - estando estes últimos divididos 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:
  - a. **Pagamentos**: Inclui os Sistemas de Pagamento, Compensação e Desconto; Rede Offshore; Meios de Pagamento, Pagamentos Digitais e Comércio Eletrónico e a Rede de Pagamento de Divisas, Acordos Estratégicos de Pagamento e FX Sharing.

- b. **Soluções Digitais:** Composto pelo Centro de Serviços de Tesouraria e Risco; Banca Eletrónica; Reporting; Gestão de Serviços Tecnológicos e Projetos Tecnológicos, e as iniciativas de Melhoramento de Serviços Digitais e Blockchain.

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.

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

Em 2021, a Entidade trabalhou na preparação do Plano Estratégico de Negócios 2022-2024, que está empenhada na transformação para consolidar o crescimento. Este novo Plano Estratégico, aprovado pelo Conselho de Administração no último trimestre do ano, reagrupa os seus principais negócios em três linhas, Securities Services, Pagamentos e Tesouraria, e identifica a Sustentabilidade como um vetor de crescimento. O objetivo estratégico do Cecabank é satisfazer as expectativas dos interessados nos três pilares básicos da sustentabilidade (ambiental, social e governance).

## 01B. Missão, Visão e Valores

### Missão

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

### Visão

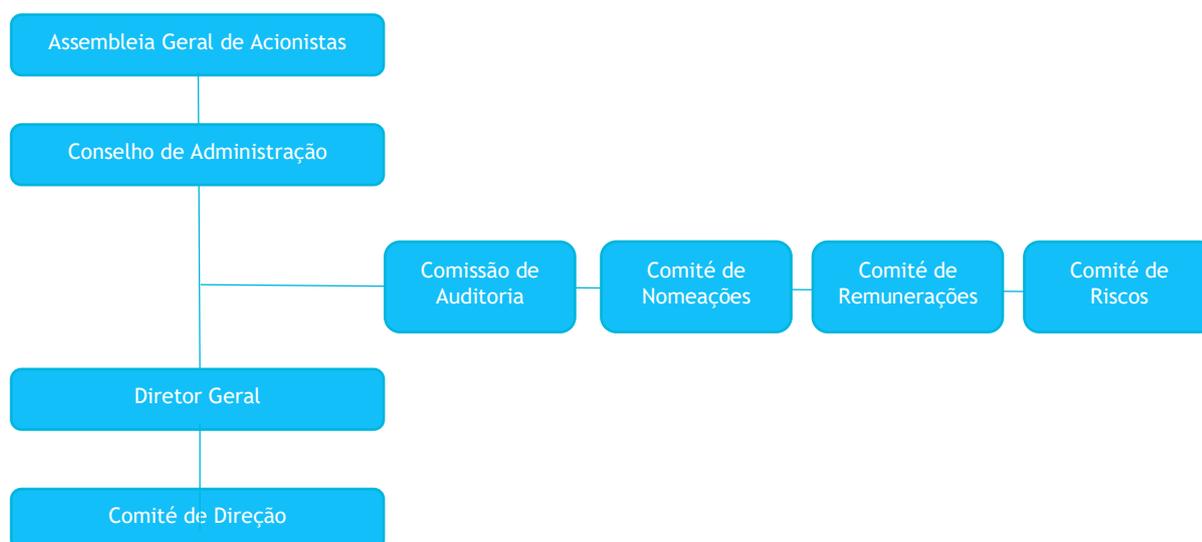
- O Cecabank pretende consolidar a sua posição de liderança como banco depositário e fornecer soluções especializadas para todos os tipos de instituições financeiras e empresas nacionais e internacionais,
- Acompanhar os seus clientes, construindo relações duradouras, para que cada decisão seja o resultado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

Valores: Especialização, Solvência, Compromisso e Sustentabilidade

## 01C. 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 revistas e/ou atualizadas periodicamente para se adaptarem às melhores práticas nacionais e internacionais.

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



A **Assembleia Geral de Acionistas** do Cecabank é o órgão máximo de representação e participação dos acionistas do Banco. 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 os mais amplos poderes para a administração da Entidade 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.

A composição atual do Conselho de Administração da Entidade está detalhada na secção "informação corporativa" do sítio web do Cecabank. A 31 de Dezembro de 2021, o Conselho de Administração é composto por dez membros, dos quais cinco são diretores proprietários, quatro são diretores independentes e um é um conselheiro executivo.



Além disso, em conformidade com os regulamentos das sociedades de capitais em matéria de 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 dos seus poderes. Estes comités são o Comité de Auditoria, o Comité de Nomeações, o Comité de Remunerações e o Comité de Risco. Todos eles são compostos por diretores não executivos e são presididos por diretores independentes.

Em conformidade com os respetivos regulamentos internos, os comités desempenham, entre outras, as seguintes funções:

- **Comissão de Auditoria:** 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 administração destinadas a salvaguardar a sua integridade.
- **Comité de Risco:** aconselha o Conselho de Administração na definição e monitorização dos níveis de tolerância de 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 sua situação de risco da Entidade.
- **Comité de Remuneração:** Aconselha o Conselho sobre as políticas de remuneração da Entidade (políticas de remuneração para diretores e quadros superiores), e o alinhamento destas políticas com a manutenção dos níveis de tolerância ao risco.
- **Comité de Nomeação:** Aconselha o Conselho sobre os candidatos a vagas no Conselho de Administração, bem como avalia o equilíbrio de conhecimentos, competências, diversidade e experiência do Conselho e os requisitos de aptidão dos membros do Conselho.

Todos os detalhes sobre a composição, funções e funcionamento da Assembleia Geral de Acionistas, do Conselho de Administração e dos Comités podem ser encontrados nos Estatutos e no seu regulamento de funcionamento, que estão disponíveis na secção "informação corporativa" do website do Cecabank<sup>2</sup>.

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

Além disso, o Cecabank tem um Comitê de Direção 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 sua aprovação pelo Conselho de Administração, bem como aprovar as regras de conduta e os regulamentos internos da Entidade que não é da responsabilidade do Conselho de Administração aprovar. Este Comitê, composto pela direção da Entidade, é presidido pelo Diretor-Geral, sendo o Secretário-Geral do Conselho de Administração o secretário do Comitê. No entanto, as suas reuniões podem ser assistidas, com direito a falar mas não a votar, por outros funcionários da Entidade que sejam requeridos pelo Presidente do Comitê.

## 01D. Gestão de Risco

O Conselho de Administração do Cecabank é, em última instância, responsável pelos riscos assumidos pela Entidade no decurso das suas atividades. Assim, é este organismo que determina as políticas gerais de assunção de riscos. Deste modo, é também a força motriz por detrás da cultura de risco empresarial destinada a assegurar sistemas de controlo interno eficientes e processos rigorosos e abrangentes de gestão e medição de riscos.

A filosofia de gestão do risco baseia-se em critérios rigorosos de prudência, coerentes com a estratégia empresarial 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.

Mais informações sobre a política de risco do Banco podem ser encontradas no relatório Estrutura Organizacional e Práticas de *Governance*, no Relatório Consolidado do Banco, no relatório Informação de Relevância Prudencial (IRP) e no Quadro Geral de Controlo, disponível no website corporativa<sup>3</sup>.

A entidade tem um modelo de gestão e controlo dos riscos baseado em três linhas de defesa e estabeleceu processos para a identificação, prevenção, mitigação e controlo dos riscos financeiros e não financeiros que são materiais para a entidade.

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

### Gestão e controlo de Riscos não financeiros

O envolvimento da alta direção nos processos de risco é articulado através de uma estrutura de comités nomeados pelo Conselho de Administração. Especificamente, o Comitê de Cumprimento e Risco Operacional é o órgão através do qual esta participação na gestão, monitorização e controlo dos riscos não financeiros e no desenvolvimento e implementação de políticas de risco que asseguram a manutenção do perfil de risco aprovado é estruturada. Para o desempenho das suas funções, dispõe de unidades de apoio a vários comités, incluindo o Comitê de Prevenção do Branqueamento de Capitais e do Financiamento do Terrorismo e o Comitê Fiscal.

Existe também um Comitê de Conduta Empresarial cuja função é assegurar o bom funcionamento do canal de comunicação estabelecido em matérias relacionadas com o Código de Conduta Empresarial. Este comité, que reporta pelo menos anualmente ao Comitê de Auditoria, informa o Comitê de Cumprimento e Risco Operacional quando é determinado a partir da análise e resolução das queixas que ocorreu um evento de perda de risco operacional, bem como o funcionamento do canal de queixas do ponto de vista do risco criminal, o seu estado de processamento e o resultado final das ações empreendidas.

Entre os riscos identificados no seu Quadro de Tolerância ao Risco, a entidade inclui riscos relacionados com a sustentabilidade, comprometendo-se assim com a realização de objetivos ligados a uma gestão responsável

---

<sup>3</sup> [Informes financieros - Cecabank](#)

e sustentável e a comportamentos éticos e transparentes, contra as desigualdades de género e a favor da conciliação da vida profissional e familiar.

Estes objetivos de sustentabilidade são incorporados 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.

A entidade estabeleceu vários mecanismos para controlar e gerir os riscos não financeiros. De particular destaque são:

Riscos não financeiros	Principais mecanismos de controlo e gestão
<p><b>Risco social e de governação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Cecabank tem uma Política de Responsabilidade Social Corporativa que implementa através do seu próprio Plano de Sustentabilidade, cujo cumprimento é reportado através do Comité de Sustentabilidade.</li> <li>• O banco promove um comportamento ético e transparente e procura a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Para o efeito, tem uma Política de Igualdade e Diversidade cujo objetivo é promover a presença do sexo menos representado em cargos ou funções de decisão, melhorando as possibilidades de acesso das mulheres a cargos de responsabilidade, reduzindo as desigualdades e conciliando a vida familiar e profissional.</li> <li>• Procedimentos de Reporting interno e externo. A este respeito, em 2021 o Cecabank elaborou o Quadro de Controlo de Relatórios Não Financeiros para que a informação flua de uma forma mais ágil e estruturada, desenvolvendo e deixando provas dos mecanismos de controlo interno que asseguram a fiabilidade e consistência da informação. Neste Quadro, a Entidade estabeleceu três níveis de controlo sobre o conteúdo da Informação Não Financeira: o departamento de Sustentabilidade, responsável pela elaboração do Relatório, um controlo secundário realizado pela Unidade Coordenação e Risco Transversal, integrado na área de Risco e Conformidade, e um controlo terciário realizado pela Auditoria Interna.</li> </ul>
<p><b>Risco relacionado com o cumprimento e prevenção de suborno e corrupção</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A entidade implementou e mantém um Sistema de Organização e Gestão de Riscos Penais, que tem regulamentos internos específicos, incluindo uma Política de Cumprimento Penal, um Documento de Sistema e um Documento sobre Papéis e Responsabilidades. Este Sistema foi certificado pela AENOR em 2018 de acordo com a norma de conformidade criminal UNE 19601, e esta certificação foi renovada em dezembro de 2021 até 2024.</li> <li>• Entre outras, todas as iniciativas sociais levadas a cabo pela entidade, que envolvem o desembolso de fundos, estão sujeitas aos mecanismos de controlo necessários para assegurar o cumprimento dos procedimentos e regulamentos internos e externos na esfera operacional, a salvaguarda dos ativos e a informação contabilística financeira.</li> </ul>
<p><b>Risco de Reputação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os aspetos ligados à sustentabilidade fazem parte das áreas de risco identificadas pela Entidade no âmbito da análise de risco de reputação do cliente. A Entidade inclui a análise de informação pública sobre os potenciais clientes do Cecabank, tais como a existência de um Plano de Sustentabilidade, a sua estrutura organizacional nesta área e a gama de produtos e serviços responsáveis em oferta.</li> </ul>

Riscos não financeiros	Principais mecanismos de controlo e gestão
<b>Risco Ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2021, o Cecabank continuou a trabalhar na análise da forma como as alterações climáticas e a transição para uma economia de baixas emissões podem gerar riscos que precisam de ser geridos, não só como um novo tipo de risco, mas também como uma manifestação das categorias de risco existentes, procurando integrá-las na gestão de riscos levada a cabo pelas várias unidades de risco da Entidade.</li> </ul> <p>Para tal, continua a desenvolver um roteiro para a definição e gestão dos riscos ambientais, seguindo as expectativas do Banco de Espanha.</p>

## 01E. O nosso compromisso com a sustentabilidade

Tanto devido à sua forte tradição bancária ligada à dimensão social como devido à sua vocação para o futuro, o Cecabank está consciente da importância de conduzir os seus negócios tendo em conta os fatores ESG (Environmental, Social and Governance). Estas considerações fazem parte da agenda económica nacional, europeia e internacional e o Cecabank quer contribuir de forma ativa.

A sustentabilidade da Entidade está estruturada em 4 pilares:

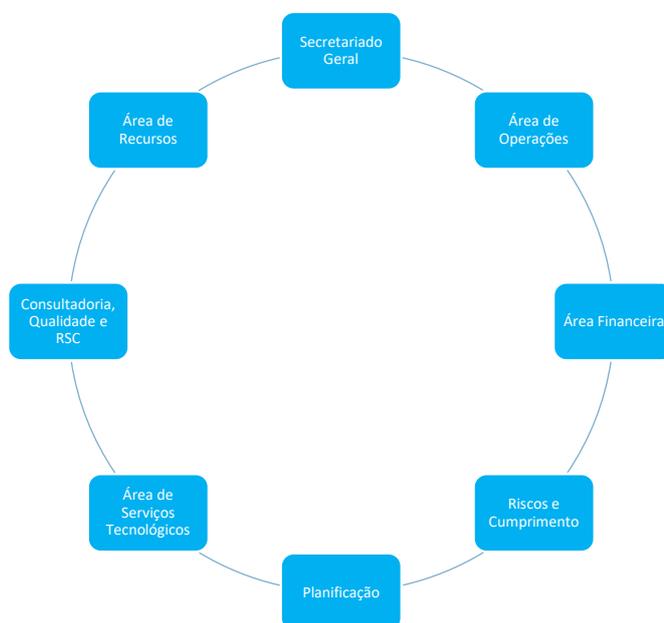
- I. O modelo de governança da sustentabilidade, que eleva estes aspetos ao mais alto nível da organização.
- II. A Política de Sustentabilidade, em linha com os valores da Entidade.
- III. O Plano de Sustentabilidade, que rege as ações a realizar dentro do horizonte estratégico definido.
- IV. As nossas Parcerias para alcançar os objetivos.

### Governança da Sustentabilidade

Para alcançar estes objetivos, a Entidade tem uma estrutura organizacional que facilita o desenvolvimento das linhas de ação definidas. De acordo com as melhores práticas, a sustentabilidade é colocada ao mais alto nível da organização, e é da responsabilidade do Conselho de Administração, que delega esta função no Comité de Auditoria.

A nível operacional, o Cecabank tem um Comité de Sustentabilidade, que reporta diretamente ao Comité de Gestão e é responsável pela definição de iniciativas específicas nesta área, bem como pelo seu acompanhamento. Todas as áreas do Banco estão representadas neste Comité e o departamento de Sustentabilidade e Relações com as Partes Interessadas é responsável pelo seu secretariado. O Comité reúne-se periodicamente e em 2021 reuniu duas vezes, no primeiro e segundo semestre do ano.

Áreas representadas no Comité de Sustentabilidade:



## Política de Sustentabilidade

Em 2019, o Conselho de Administração da Entidade aprovou a sua Política de Sustentabilidade, que visa identificar as áreas de ação que contribuem para a construção de relações duradouras com as nossas partes interessadas, de modo a maximizar a criação de valor. Em termos de sustentabilidade, os objetivos da Entidade são:

- Reforçar o Plano Estratégico do Cecabank. A sustentabilidade é um dos valores do Plano Estratégico do Banco, bem como um dos seus vetores de crescimento, procurando impulsionar a transformação do sector financeiro para um modelo ESG.
- Alinhar o negócio e a gestão empresarial com as práticas responsáveis dos nossos parceiros e clientes.
- Estar a par das melhores práticas comerciais, indo além do mero cumprimento da legislação e submetendo-se voluntariamente a requisitos mais elevados.
- Identificar e aproveitar as oportunidades decorrentes de uma visão mais holística e a longo prazo do negócio.
- Promover relações de confiança duradouras com todas as partes interessadas (stakeholders), cimentando esta relação na criação de valor partilhado.

## Plano de Sustentabilidade

Em 2021, a Entidade prorrogou o seu Plano de Sustentabilidade 2018-2020, até que o novo Plano Estratégico seja elaborado. As principais linhas de ação para o exercício financeiro de 2021 foram estruturadas em torno das três áreas de sustentabilidade:

Social	Ambiental	Governança
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projeto <i>Tú Eliges</i></li> <li>• Campanhas de ação social, donativos e ajudas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração dos riscos climáticos na gestão do Cecabank.</li> <li>• Sistema de Gestão Ambiental</li> <li>• Gestão da pegada ambiental, incluindo cálculo, redução e compensação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhorias no Quadro de Informação Não Financeira</li> <li>• Estudo de Materialidade</li> <li>• Sessões de trabalho com Forética</li> </ul>

Em 2021, o Cecabank começou a trabalhar na definição do seu novo Plano de Sustentabilidade, que será alinhado com o Plano Estratégico de Negócios 2022-2024 que a Entidade aprovou no final de 2021.

Para o efeito, o Banco trabalhou na atualização do seu estudo de materialidade. Este estudo identificou e priorizou os aspetos sociais, ambientais e de governação mais relevantes para as suas empresas e partes interessadas no contexto atual. Este processo de análise permitiu-nos estabelecer os focos prioritários de ação em conformidade com as melhores práticas, requisitos e normas regulamentares, tendências sectoriais, bem como garantir o alinhamento dos aspetos dos ESG com os objetivos empresariais.

Como resultado deste processo, foram obtidos 15 tópicos relevantes, estruturados em quatro blocos (Pessoas, Planeta, Prosperidade e Governo), sobre os quais a entidade está atualmente a trabalhar de uma perspetiva estratégica. Em 2022, o Cecabank irá elaborar o seu novo Plano de Sustentabilidade, ligado ao Plano Estratégico, com ações específicas nestas áreas.

## As nossas parcerias e compromissos

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

O Cecabank está firmemente empenhado em alcançar os SDG. A análise de materialidade realizada durante o ano permitiu ao Banco rever o seu alinhamento com estes objetivos. O Cecabank mantém um forte compromisso com os objetivos 8 e 9 para promover o crescimento económico inclusivo e sustentável através do trabalho decente e da inovação. Além disso, destacam-se os SDG 4, 5, 7, 10, 13 e 16.



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

Em 2021, a Entidade tomou parte nas seguintes iniciativas:

- **Pacto Mundial** (através da rede espanhola do Pacto Mundial): Em 2021, para além do compromisso com o Pacto Mundial e os seus 10 princípios, prosseguiu o trabalho de divulgação dos 17 Objetivos

de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, bem como a prossecução de um grande pacto global para pôr fim à pandemia e promover uma recuperação económica sustentável.

- **Spainsif:** É uma organização sem fins lucrativos que promove o Investimento Socialmente Responsável (ISR), encorajando a responsabilidade empresarial, a integração de critérios ambientais, sociais e de governação empresarial através do diálogo entre diferentes grupos.
- **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 dos aspetos sociais, ambientais e de boa governança na estratégia e gestão de empresas e organizações.

Além disso a Entidade está empenhada numa série de 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 Mundial.
- 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 pegada de carbono dos seus balanços, em conformidade com o Acordo de Paris.
- Em 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.
- Através do CECA, apoiamos os Princípios da UNEP FI para uma Banca Responsável.

## 01F. Materialidade e partes interessadas

Em 2021, a Entidade atualizou o seu estudo de materialidade, tendo em conta o novo contexto socioeconómico, sectorial e empresarial em matéria de sustentabilidade.

Este estudo foi realizado utilizando a nossa própria metodologia, em conformidade com as diretrizes da norma GRI (Global Reporting Initiative), bem como outras melhores práticas e recomendações nesta área. Esta metodologia de trabalho foi estruturada em 4 processos:

1. Revisão das partes interessadas e dos canais de comunicação estabelecidos, a fim de obter informações sobre as suas expectativas e exigências.
2. Processo de identificação de aspetos relevantes através de uma análise interna e externa.
3. Processo de hierarquização dos aspetos materiais e preparação da matriz de materialidade.
4. Análise qualitativa dos impactos das questões prioritárias de uma perspetiva de dupla materialidade.

### Revisão dos Grupos de Interesse e canais de comunicação estabelecidos

Manter um diálogo fluido com as partes interessadas é uma prioridade para o Cecabank. A Entidade mantém vários canais ativos de modo a comunicar ativamente os aspetos que possam ser do seu interesse, bem como a identificar as exigências e expectativas que estes grupos possam ter em relação à sua atividade.

### Partes interessadas externas

<b>Clientes</b>	Questionários Reuniões periódicas Serviço de atenção ao cliente (SAC)
<b>Associações</b>	Participação em associações setoriais, grupos de trabalho e com organizações do terceiro sector
<b>Fornecedores</b>	Portal do Fornecedor
<b>Administrações públicas</b>	Canais de Comunicação Institucional
<b>Sociedade</b>	Meios de Comunicação e Redes Sociais

### Partes interessadas internas

<b>Recursos Humanos</b>	Questionários a colaboradores Entrevistas “ <i>la voz de la Dirección</i> ” Questionário EFR Intranet, newsletters e outras comunicações
<b>Associados</b>	Reuniões periódicas
<b>Conselheiros</b>	Comités de Membros do Conselho de Administração realizados
<b>Acionistas</b>	Assembleia de acionistas Plano Estratégico de Negócios

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.

## Processo de identificação de aspetos relevantes

O Cecabank realizou um processo de análise interna e externa, procurando manter uma perspetiva de médio a longo prazo<sup>4</sup> na identificação de aspetos, tendências e compromissos relevantes. Para o efeito, foram analisados os seguintes aspetos:

Documentação interna relativa a:

- A estratégia do Cecabank, onde a sustentabilidade se posiciona como um dos vetores de crescimento do Banco.
- Os compromissos assumidos pela Entidade em matéria de ESG com os stakeholders através de políticas, códigos, regulamentos e procedimentos de trabalho, bem como a missão, visão e valores que definem e descrevem o comportamento do Cecabank.
- Resultados dos processos de comunicação com stakeholders: questionários, entrevistas, Comités, etc.

Documentação externa relativa a:

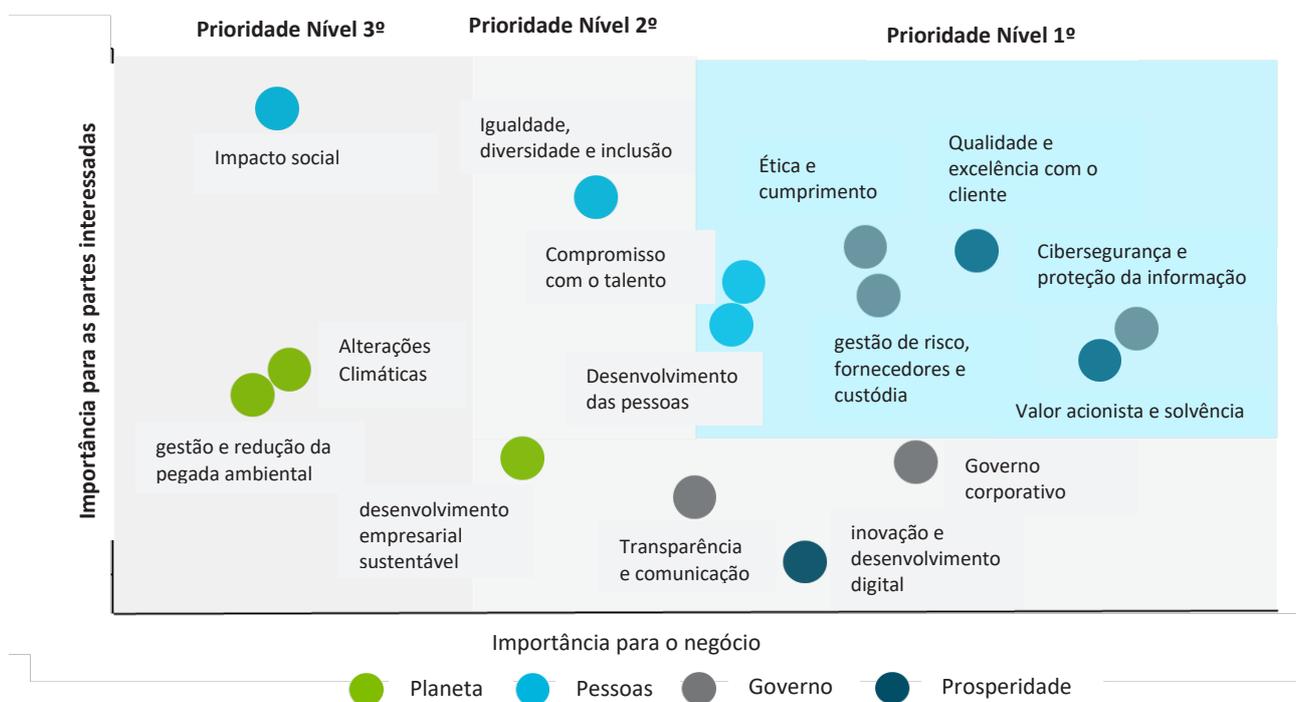
<sup>4</sup> Dependendo da disponibilidade de informação

- A ESG exige informação e transparência: Padrões de Sustentabilidade, Analistas, análise dos meios de comunicação, entre outros.
- Tendências sectoriais em sustentabilidade e melhores práticas sectoriais.
- Regulamentação em finanças sustentáveis e sustentabilidade.

Na sequência desta análise, o Cecabank obteve 15 temas relevantes, todos eles alinhados com as tendências sectoriais e os objetivos estratégicos do Cecabank.

## Processo de priorização dos aspetos materiais e elaboração da matriz de materialidade

Após o processo de identificação, o Cecabank deu prioridade aos aspetos materiais numa perspetiva externa, com base na informação analisada para as partes interessadas, e internamente, para a qual entrevistou várias áreas-chave em matéria de sustentabilidade, bem como membros da gestão de topo. Os resultados do processo de elaboração foram compilados na matriz de materialidade, que dá prioridade aos 15 aspetos em 3 níveis.



A matriz de materialidade mostra que todas as questões materiais identificadas são de grande importância para o Banco e as suas partes interessadas, sendo as questões da Prioridade 1 as relacionadas com os aspetos estratégicos de geração de valor para os 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.

## Análise qualitativa dos impactos das questões prioritárias com uma dupla perspectiva de materialidade

O Cecabank deu mais um passo no alinhamento com as melhores práticas em matéria de relatórios, analisando questões prioritárias numa perspectiva de duplo impacto: o impacto do ambiente social e ambiental no Cecabank "Perspetiva de fora para dentro" e o impacto do Cecabank no ambiente ambiental e social "Perspetiva de dentro para fora".

Questões materiais Prioridade 1	Impacto do meio social e ambiental no Cecabank	Impacto de Cecabank sobre o contexto ambiental e social
<p>Cyber-segurança e Proteção da Informação</p>	<p>A proteção da informação e a cyber-segurança são fundamentais para assegurar os objetivos empresariais e o posicionamento junto dos interessados, gerando confiança nos reguladores, investidores, clientes e sociedade.</p> <p>Manter o elevado nível de desempenho do Cecabank e dada a rápida evolução destes aspetos, requer um investimento contínuo em novas soluções de cyber-segurança e formação para a especialização da equipa humana.</p> <p>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.</p>	<p>O bom desempenho do Banco nestes aspetos tem um impacto direto nas partes interessadas, uma vez que permite aos reguladores, clientes, associados, etc. manter a sua confiança no Cecabank e proteger os seus interesses.</p> <p>Por sua vez, empregados e fornecedores percebem um elevado nível de procura e necessidade de especialização.</p> <p>Impacto sobre o SDG 8 e 9.</p>
<p>Valor para o Acionista e Solvabilidade</p>	<p>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.</p>	<p>A manutenção de um bom desempenho neste aspeto tem um impacto em todos os intervenientes da Entidade, gerando valor, riqueza e segurança para os mesmos.</p> <p>Impacto sobre os SDG 8 e 11.</p>
<p>Qualidade e Excelência do Cliente</p>	<p>A satisfação do cliente é uma prioridade para o Cecabank. O bom desempenho nesta área permitiu-lhe fidelizar os seus clientes e aumentar a sua base de clientes, promovendo relações duradouras baseadas na confiança. Contudo, a manutenção do nível atual requer investimento em inovação, formação e implementação de planos de melhoria contínua.</p>	<p>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.</p> <p>No resto dos intervenientes, destaca-se o impacto nos acionistas, onde a qualidade e a excelência se traduzem numa maior rentabilidade.</p> <p>Por sua vez, colaboradores e fornecedores reconhecem um elevado nível de procura e necessidade de especialização.</p> <p>Impacto sobre os SDG 8 e 11.</p>

Questões materiais Prioridade 1	Impacto do meio social e ambiental no Cecabank	Impacto de Cecabank sobre o contexto ambiental e social
Ética e Conformidade	<p>O Cecabank aplica os mais elevados padrões de boa governação, ética, cumprimento e responsabilidade, tanto entre os seus profissionais como nas suas relações com os seus intervenientes. Isto torna possível o estabelecimento de relações duradouras baseadas na confiança. Também minimiza os riscos de reputação e criminais, que já são considerados pelo Banco no seu modelo de risco.</p>	<p>A manutenção dos requisitos corporativos em termos de ética e conformidade gera relações de confiança com a Entidade, à medida que os interessados identificam o alinhamento com os seus valores e objetivos.</p> <p>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 eventos de risco criminal e/ou reputacional.</p> <p><b>Impacto sobre os SDG 8, 10 e 16.</b></p>
Gestão de risco, fornecedores e custódia	<p>A gestão adequada destes aspetos permite à Entidade manter uma estrutura de rendimentos estável e recorrente orientada para a preservação do valor a fim de garantir 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 no desempenho.</p>	<p>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.</p> <p>Para outros interessados, como colaboradores ou sociedade, isto traduz-se numa maior estabilidade laboral e geração de riqueza.</p> <p><b>Impacto sobre os SDG 8, 12, 16 y 17.</b></p>
Compromisso com o talento	<p>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 empregados da Entidade permitem uma baixa taxa de rotatividade e, portanto, uma maior eficiência operacional, reduzindo os custos associados à sua atração e formação.</p>	<p>Os colaboradores do Cecabank têm de condições de trabalho vantajosas em áreas tais como finanças, seguros de vida, seguros de saúde e conciliação entre trabalho e vida privada, entre outras.</p> <p>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.</p> <p><b>Impacto sobre os SDG 3, 5, 8 e 10.</b></p>

Questões materiais Prioridade 1	Impacto do meio social e ambiental no Cecabank	Impacto de Cecabank sobre o contexto ambiental e social
Desenvolvimento de pessoas	Um dos valores corporativos do Cecabank é a especialização da sua equipa humana. Para o efeito, realiza planos de formação, e está empenhada em 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 favorece uma maior rentabilidade derivada de melhores resultados e uma melhoria do nível de serviço percebido pelos clientes. <a href="#">Impacto nos ODS 4, 5, 8 e 10.</a>

## 02. Os nossos clientes

Os clientes são a razão de ser do negócio do Cecabank, que aspira a manter relações duradouras e a longo prazo com cada um deles. Por este motivo, o foco no cliente e a especialização fazem parte dos valores empresariais do Banco. Isto significa que a Entidade está em contacto permanente com os clientes para detetar as suas prioridades e antecipar as suas necessidades, procurando oferecer produtos com elevado valor acrescentado.

Em 2021, o Cecabank prestou serviços a mais de 300 clientes, incluindo instituições financeiras tradicionais e novos intervenientes, gestores de ativos, companhias de seguros, grandes empresas e administrações públicas, alargando a cultura de focalização no cliente e de melhoria contínua em toda a organização.

As relações comerciais da empresa são regidas por critérios de qualidade e transparência e a sua prioridade é satisfazer as expectativas dos clientes, a fim de fidelizar os clientes e atrair novos utilizadores. A diversificação de clientes é um dos objetivos definidos no Plano Estratégico 2017-2020/21 do Cecabank, que foi finalizado este ano. Este desafio no Cecabank é abordado a partir de diferentes áreas de negócio com o objetivo de maximizar as oportunidades, com destaque para:

### 02A. Diversificação de negócios

A atividade do Cecabank é constituída por três linhas independentes, mas complementares - Securities Services, Tesouraria e Serviços Bancários<sup>5</sup> - que procuram diversificar as receitas e os clientes. O Banco oferece aos seus clientes uma gama de serviços com um elevado grau de especialização e inovação e trabalha continuamente para identificar novos produtos e serviços que possam ser de interesse para os clientes atuais e potenciais.

No final de 2021, a contribuição para o rendimento bruto das 3 principais linhas de negócio da Entidade mostra um quadro diversificado do rendimento dos serviços. Esta diversificação permite à Entidade ser resiliente aos ciclos económicos e isto tem sido demonstrado ao longo dos últimos nove anos, desde a formação da Entidade.

- Securities Services: 52%
- Tesouraria: 27%
- Serviços bancários: 21%

<sup>5</sup> De acordo com o Plano Estratégico 2022-2024, as três principais linhas de negócio são Serviços de Títulos, Tesouraria e Pagamentos.

Além disso, vale a pena destacar o progresso do Banco em Finanças Sustentáveis. A este respeito, o Cecabank operou em 2021 com 54 referências consideradas "verdes", tanto na dívida governamental como empresarial.

Estes incluem o SPGB 1% 07/42, a primeira obrigação verde do Tesouro espanhol, dos quais 5.000 milhões de euros foram emitidos numa emissão sindicada em setembro de 2021, com uma procura de mais de 60.000 milhões de euros.

Também digno de nota é a emissão pela UE, ao abrigo do programa NGEU, de uma obrigação verde de 2037, a primeira dessas obrigações do emissor pan-europeu, que teve uma procura recorde de mais de 135.000 milhões de euros e da qual mais 2.500 milhões de euros acabaram de ser reabertos num leilão ordinário. Neste recente leilão comprámos 5 milhões de euros deste título verde, que mantemos na nossa carteira.

No total, o Cecabank realizou 302 transações, na sua maioria no sindicato espanhol, por um montante global agregado de 1.134,42 milhões de euros.

A posição da Carteira de Crédito em obrigações ESG (Environmental, Social & Governance) no final de 2021 é de onze posições com um montante total de 113 milhões de EUR (88 milhões de EUR em dívida privada e 25 milhões de EUR em Regiões).

## 02B. Diversificação de clientes

O Cecabank serve instituições financeiras, gestores de ativos e empresas de serviços de investimento, grandes empresas, gestores de capital de risco, companhias de seguros, empresas e agências de valores mobiliários, Fintech e administrações públicas com uma gama diferenciada de serviços.

Todos os anos, a Entidade define os seus objetivos comerciais, integrando-os no Plano Estratégico e monitorizando-os pela gestão superior. Entre estes objetivos destaca-se o número de novos clientes, que a Entidade monitoriza mensalmente. Este acompanhamento é efetuado pela equipa de Coordenação Estratégica, que por sua vez é responsável por comunicar a sua evolução ao Comité Comercial, ao Comité de Direção e ao Conselho de Administração.

Os novos clientes são definidos como aqueles que não tiveram qualquer relação com o Cecabank nos últimos três anos. A aquisição de novos clientes no período 2017 - 2021 foi muito significativa, atingindo 221 novos clientes e compensando a saída de clientes, especialmente devido a mudanças no setor. A repartição por ano é apresentada abaixo:

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

## 02C. 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.

- 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, instituições financeiras não tradicionais, ...

A fim de estabelecer relações duradouras com os seus clientes, o Cecabank concentra-se em estabelecer acordos a longo prazo, tanto na área dos serviços de depósito, com acordos que abrangem períodos diferentes, como em serviços bancários em contratos de métodos de pagamento, tesouraria e plataformas de apoio ao risco, externalização tecnológica e banca eletrónica.

Em 2021, a Entidade continuou a trabalhar em três grandes focos:

- **Sistemas de Gestão de Qualidade:** Manutenção e implementação de sistemas de gestão para melhoria contínua nas áreas em que a certificação proporciona um valor diferencial.
- **Medição e Análise da Voz do Cliente:** Compreender as suas necessidades e expectativas, para que estas sejam tidas em conta na tomada de decisões.
- **Planos de Melhoria:** 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 nossos processos.
  - b. Melhorar a experiência dos clientes.

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

- Durante 2021, foi renovada a certificação dos Serviços de Reporting Financiero-Pyramid e da Escola de Formação Bancária e foram mantidas as restantes certificações dos Serviços de Títulos e Depósitos e dos Serviços de Cobranças e Pagamentos, tudo sob os critérios da norma ISO 9001:2015.
- Durante o ano, o Cecabank renovou a certificação do seu Sistema de Gestão de Segurança da Informação em conformidade com a norma UNE-ISO/IEC 27001:2014 para os serviços de débito e transferência SEPA. Esta certificação é válida até 2024 e garante a melhoria contínua do Banco na garantia, confidencialidade e integridade dos dados e informações, bem como dos sistemas que os processam.
- Nas quatro áreas certificadas de acordo com a ISO 9001:2015, a melhoria contínua e o desenvolvimento dos princípios da norma para além da conformidade com os requisitos da própria norma, bem como a simplificação dos fluxos de trabalho e a adoção de metodologias ágeis, foram ainda mais desenvolvidos.
- A certificação de outros sistemas de gestão certificados tem sido apoiada e renovada para todo o Cecabank até 2024:
  - a. Sistema de Gestão de Conformidade Penal certificado em conformidade com a UNE 19601:2017.
  - b. Sistema de Gestão de Energia certificado em conformidade com a norma ISO 50001:2018.
- A gestão dos três dísticos (Selo de Medidas de Cumprimento, Selo de Medidas Extraordinárias e Selo de Ação Solidária) da "Garantía Madrid" foi coordenada para o Cecabank pelas medidas adotadas, pelo extraordinário empenho demonstrado e pela 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 (GHG) do Cecabank foi sistematizada e otimizada, com a medição de 2020 verificada pela AENOR de acordo com a norma ISO 14064-1:2012.
- A Gestão de Talentos tem sido apoiada na obtenção da certificação EFR como Empresa Familiarmente Responsável.
- O processo de avaliação da qualidade do serviço prestado pelos fornecedores é gerido de uma forma integrada com os processos de homologação e avaliação empresarial.

- O desenvolvimento e implementação do modelo de medição da experiência do cliente foi mais desenvolvido, procurando aprofundar o corredor do cliente definido e validado com os nossos clientes, a fim de alcançar planos de melhoria perfeitamente adequados a cada Serviço.

A informação obtida foi incorporada como um instrumento para a melhoria dos diferentes negócios através de ações concretas e a deteção de necessidades.

Quanto ao índice de satisfação, o índice de recomendação e a predisposição para continuar a confiar no Cecabank em novas soluções é mostrado de seguida:

	Satisfação global (Média 0-10)	NPS (% de prescritores/detratores)	Probabilidade de continuar contratação (% de clientes com pontuação de 8 a 10)
2020	8,3	65%	81%
2021	8,4	60%	81%

Para completar, o Cecabank tem um sistema de Serviço de Apoio ao Cliente em conformidade com a Ordem ECO/734/2004 de 11 de março sobre Departamentos ou Serviços de Atenção ao Cliente e o Provedor do Cliente para as instituições financeiras. Em 2021 apenas 1 queixa foi recebida, a qual não foi aceite para processamento, uma vez que não era da sua competência. Em 2020, foram recebidas 2 queixas, nenhuma das quais foi aceite para processamento.

É de notar que o Cecabank assume voluntariamente os mais altos padrões e todas as recomendações sobre avaliação de risco tecnológico (TIC) propostas pela EBA, incluindo no seu âmbito os riscos de segurança, cyber-segurança, 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 sofisticado apoio tecnológico que garante a privacidade dos dados e a continuidade do negócio.

## 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.

No final do ano 2021, o Cecabank tinha 458 colaboradores em Espanha e 3 na rede de sucursais estrangeiras (1 empregado em Frankfurt, 1 empregado em Londres, e 1 empregado em Lisboa)<sup>6</sup>.

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

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

	2020	2021
Mulheres	240	233
Homens	230	225

Distribuição por idade e níveis:

Faixa etária	Mulheres	Homens	Total
< 30	7	13	20
30 - 50	154	137	291
> 50	72	75	147
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>225</b>	<b>458</b>

Nível profissional	Mulheres	Homens	Total
GRUPO 1 - NIVEL I	3	5	8
GRUPO 1 - NIVEL II	2	3	5
GRUPO 1 - NIVEL III	12	17	29
GRUPO 1 - NIVEL IV	12	30	42
GRUPO 1 - NIVEL V	30	31	61
GRUPO 1 - NIVEL VI	46	52	98
GRUPO 1 - NIVEL VII	41	28	69
GRUPO 1 - NIVEL VIII	51	25	76
GRUPO 1 - NIVEL IX	15	10	25
GRUPO 1 - NIVEL X	7	7	14
GRUPO 1 - NIVEL XI	4	3	7
GRUPO 1 - NIVEL XII	10	10	20
GRUPO 2 - NIVEL I	-	1	1
GRUPO 2 - NIVEL II	-	2	2
GRUPO 2 - NIVEL IV	-	1	1
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>225</b>	<b>458</b>

Todos os empregados do Cecabank têm contratos permanentes<sup>7</sup> e 98,7% trabalham a tempo inteiro.

Durante 2021, registaram-se 46 baixas, das quais 2 foram despedimentos. Os 2 despedimentos foram um homem e uma mulher, um do grupo IV e o outro do grupo VIII, ambos com uma faixa etária de 30 a 50 anos. Durante 2021, havia 33 novos colaboradores, treze mulheres e vinte homens.

<sup>7</sup> O Administrador executivo está vinculado à Entidade por um contrato de natureza comercial não sujeito à legislação laboral.

Sexo	ERE	Despedimento voluntário	Despedimento	Licença voluntária	Desvinculações	Total
Mulher	16	1	1	1	1	20
Homem	19	4	1	-	2	26
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>46</b>

Faixa etária	ERE	Despedimento voluntário	Despedimento	Licença voluntária	Desvinculações	Total
> 50	35	-	-	-	3	38
30 - 50	-	5	2	1	-	8
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>46</b>

### Incorporações

Grupo e Nível	< 30	30 - 50	Total
GRUPO 1 - NIV.I	-	1	1
GRUPO 1 - NIV.IV	-	1	1
GRUPO 1 - NIV.VI	-	1	1
GRUPO 1 - NIV.VII	-	2	2
GRUPO 1 - NIV.VIII	-	3	3
GRUPO 1 - NIV.X	1	3	4
GRUPO 1 - NIV.XI	3	-	3
GRUPO 1 - NIV.XII	13	4	17
GRUPO 2 - NIV.IV	1	-	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>

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 empregados, dando-lhes a possibilidade de aprender novas formas de trabalho, adquirir conhecimentos em diferentes áreas e melhorar a sua empregabilidade interna.

A incorporação de novos talentos, com 33 novas contratações, foi um dos objetivos do ano, conseguindo atrair e integrar novos perfis multifacetados e digitais, com aptidões e competências que garantem excelência, inovação, empenho e entusiasmo.

Durante 2021, houve 17 movimentos internos na Entidade:

### Movimentos internos

Faixa etária	Homem	Mulher	Total
< 30	1	-	1
> 50	2	4	6
30 - 50	5	5	10
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

## 03B. 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 a Entidade.

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 Responsable) concedido pela Fundação Másfamilia, que será concedido em 2021.

O Cecabank aderiu também à Carta da Diversidade (Diversity Foundation) e ao programa Empowering Women's Talent.

A Entidade, devido ao enriquecimento dos seus processos de seleção, tem pessoas com deficiência tanto no seu pessoal como na seleção de agências de emprego temporário (ETTs). Atualmente, há três pessoas com deficiência que prestam serviços através da ETT e duas pessoas que se juntaram à força de trabalho. Em 2020, o Cecabank tinha 1 mulher nos quadros e 5 pessoas para prestar serviços temporários das ETTs.

O Cecabank também colabora com organizações que promovem a inclusão de pessoas com capacidades diferentes no local de trabalho.

Descrição do indicador	Unidades do indicador	2020	2021
Número total de colaboradores do Cecabank Espanha	Número	470	458
Porcentagem de mulheres no Cecabank Espanha	Porcentagem (%)	51%	51%

## 03C. Formação

A formação no Cecabank tem como objetivo promover a especialização e o desenvolvimento de novas competências profissionais. Estamos a impulsionar a transformação do Banco através de novas metodologias de trabalho e da aquisição de competências digitais.

De acordo com a nossa filosofia de melhoria contínua, a formação é revista e adaptada anualmente para satisfazer as necessidades das pessoas que trabalham no Cecabank, para que estejam dispostas a otimizar o serviço aos nossos clientes e a adaptar-se às exigências de um mercado em mudança.

O Plano Anual de Desenvolvimento e Formação integra diferentes áreas de conhecimento, abrangendo múltiplos campos como regulamentação e normas, finanças, TI, competências digitais, gestão, saúde e bem-estar.

Durante o exercício de 2021, continuámos com um plano de formação e desenvolvimento adaptado ao contexto do teletrabalho, com um maior peso do e-learning e dos webinars através de Teams, em oposição aos cursos presenciais, que foram retomados em setembro ao abrigo das medidas de segurança relevantes.

Pelo segundo ano consecutivo, optámos por dar prioridade à saúde emocional dos colaboradores, utilizando conteúdos personalizados. Concentrámo-nos também nos gestores, proporcionando-lhes ações de formação destinadas a gerir a incerteza e a liderar equipas que trabalham à distância, bem como competências para saber como dar o feedback adequado.

A nível técnico, trabalhámos em novas linguagens de programação e formação especializada em áreas específicas para as áreas de Risco e Conformidade, Serviços Operacionais e Assessoria Jurídica.

Além disso, o Cecabank tem um programa de onboarding para acolher as novas incorporações. Este programa inclui uma série de sessões de formação on-line obrigatórias e voluntárias sobre aspetos tais como o Código de Conduta, Cyber-segurança, Prevenção de Riscos Profissionais, Eficiência Energética, Igualdade de Género e Diversidade, entre outros, e uma sessão presencial. Neste último, o programa inclui uma atividade de formação de equipas para trabalhar em aspetos de colaboração, gestão da incerteza e equipas de alto desempenho.

Outra novidade tem sido a adesão ao programa Empowering Women's Talent, cujo principal objetivo é sensibilizar toda a organização para a riqueza de ter forças de trabalho diversificadas, bem como promover a emergência de talentos femininos em cargos de responsabilidade.

Também impulsionámos os programas de especialização in-company, aumentando a gama de conteúdos oferecidos, demonstrando que esta abordagem significa uma maior adaptação às nossas necessidades, uma redução das horas de formação e um aumento da eficiência orçamental, sem reduzir a qualidade dos programas ou o nível de satisfação dos alunos.

Ao longo de todo este processo, temos confiado na nossa plataforma Learning Cloud, que está integrada no website de formação, onde são registadas todas as ações de formação levadas a cabo pelos colaboradores do Cecabank. Integra também toda esta atividade no seu currículo e permite aos responsáveis pela gestão visualizar os cursos solicitados pelas suas equipas e o seu estado em que se encontram.

A este respeito, aumentamos o catálogo de formação nas áreas de competências, competências digitais e saúde e bem-estar, através de conteúdos de micro-learning que facilitam o aproveitamento dos alunos e reduzem a carga horária.

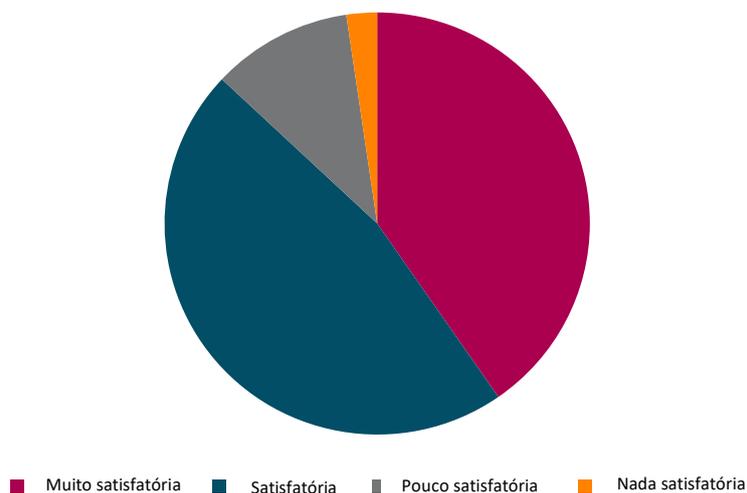
De seguida, apresentam-se as horas de formação por categoria profissional segundo o acordo que prevê um total de 19.509 horas em 2021:

## HORAS DE FORMAÇÃO POR NÍVEIS

	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
<b>Grupo 1</b>	364	177	1.546	2.326	2.901	4.468	2.765	2.901	1120	387	231	272	-
<b>Grupo 2</b>	17	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

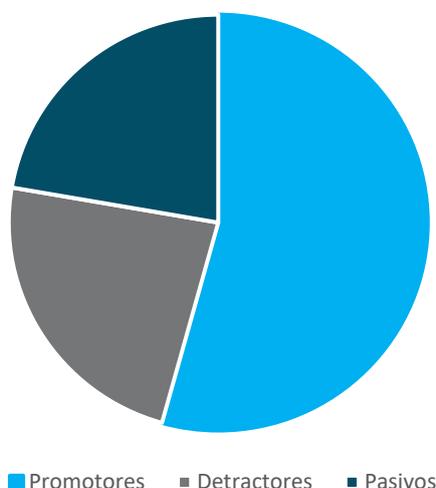
Descrição do indicador	Unidades do Indicador	2020	2021
% de licenciados superiores e médios (Engenheiros Superiores, Licenciados, Diplomados)	Percentagem (%)	77%	77%
Horas de formação (colaboradores Cecabank Espanha)	Horas por colaborador	34 <sup>8</sup>	42
Investimento em formação de colaboradores em Espanha	Euros por colaborador	916 €	923 €

### Valoração global de formação 2021



<sup>8</sup> Recalculado em 2021 de acordo com ajustamentos na metodologia de extração e cálculo de dados.

NPS de FORMAÇÃO 2021



No total, aumentamos 23% o número de horas de formação dadas em 2021 em comparação com o ano anterior.

Em 2021 retomámos a nossa colaboração com universidades e escolas de negócios para estágios na nossa Instituição para os seus estudantes, formalizando 7 bolsas de fim de curso. Lançámos também a iniciativa do Programa Nido, que foi muito bem recebida por instituições e estudantes. Um total de 9 pessoas aderiram ao programa de estágio, que consiste em 9 meses a conhecer as operações do Banco e a participar nas suas atividades diárias, tudo como parte do compromisso do Cecabank de promover o emprego e renovar os talentos internos.

### 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 membros dos quadros, foram tidos em conta 93,89% dos colaboradores do Cecabank em Espanha, com base nos dados do final do ano 2021, excluindo os membros da Direção, cujos dados são discriminados abaixo, bem como as 20 pessoas afetas às Divisões 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<sup>9</sup>:

<sup>9</sup> Há 4 colaboradores do grupo ocupacional 2 (profissões diversas) que foram melhorados para os níveis X e XII com base na sua remuneração.

Remuneração média por género	2020	2021
Homens	73.621	72.767 €
Mulheres	59.915	62.333 €

Remuneração média por categoria profissional	2020	2021
Nível II	144.062 €	153.693 €
Nível III	132.169 €	129.624 €
Nível IV	88.680 €	92.102 €
Nível V	75.820 €	76.761 €
Nível VI	63.354 €	66.803 €
Nível VII	57.150 €	58.824 €
Nível VIII	48.405 €	52.312 €
Nível IX	48.099 €	49.563 €
Nível X	40.657 €	43.150 €
Nível XI	33.667 €	36.249 €
Nível XII	24.972 €	29.244 €

A remuneração por faixa etária é feita da seguinte forma:

Remuneração média por idade	2020	2021
<30	29.037 €	30.740 €
30-50	65.681 €	66.345 €
>50	68.655 €	74.563 €

A nível complementar, o Cecabank elaborou o cálculo da diferença salarial tendo em conta a retribuição média por sexos. Tendo em conta essa variável, a diferença seria de 14,34%

Remuneração média	2020	2021
Homens	73.621€	72.767 €
Mulheres	59.915€	62.333 €
Média total	66.592 €	67.307 €
Diferença salarial	18,62%	14,34%

No final do ano havia 10 diretores no Cecabank, dos quais 7 eram homens e 3 eram mulheres. Os diretores do Cecabank só recebem rendimentos da Entidade pelo seu papel de diretores sob a forma de ajudas de custo tanto para o Conselho de Administração como para os Comitês. 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 2021 o valor médio cobrado por cada conselheiro foi de 31.921 euros para os homens e de 57.242 euros para as mulheres. Em 2020, o montante médio recebido por cada diretor foi de 33,621 euros para os homens e 53,793 euros para as mulheres.

Relativamente aos altos cargos dirigentes, o Cecabank conta com 8 diretores, dos quais 5 são homens e 3 são mulheres, tendo sido incorporadas 2 mulheres durante o ano 2021. A remuneração média ascendeu a 170,53 mil euros no caso das mulheres e 175,68 mil euros no caso dos homens, excluindo do cálculo da Direção Financeira Empresarial dada a natureza especial do seu sistema de remuneração variável e um diretor ligado à entidade por um contrato comercial não sujeito à legislação laboral.<sup>10</sup>

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.

## 03E. Benefícios sociais

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

Os principais benefícios sociais que o Cecabank oferece aos seus empregados 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 guarda 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 pela Entidade em 2021 ascendeu a um total de 1.706,80 Euros.<sup>11</sup>

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:

<sup>10</sup> A comparação com o ano anterior não está incluída, uma vez que havia apenas uma mulher em 2020.

<sup>11</sup> Este montante é significativamente inferior ao dos anos anteriores, uma vez que todas as contribuições para o plano de pensões foram financiadas pelos próprios excedentes do plano de pensões e não envolveram custos de pessoal.

-  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 firmemente consolidada na força de trabalho, de modo que 56% têm pelo menos um produto contratado através do sistema de remuneração flexível, com um total de 714 produtos contratados até ao final de 2021.

Os productos com maior procura são os seguintes:

-  Seguro médico para familiares de trabalhadores: contratado por 53% dos colaboradores.
-  Passe de transporte: contratado por 28% dos colaboradores.

Como resultado do regresso gradual à atividade normal na prestação de serviços no local nas instalações da Entidade, 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 os colaboradores.

## 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 aos representantes dos colaboradores do Cecabank através da assinatura de dois acordos de trabalho com a representação legal dos trabalhadores (RLT) presentes na Entidade.

Até finais de outubro de 2021, o teletrabalho foi predominante na prestação de serviços em resultado do impacto da COVID-19 no âmbito do plano "Me cuida" promovido pelo governo espanhol. Em conformidade com as disposições do acordo de negociação coletiva sectorial, o Cecabank colocou à disposição dos funcionários o material necessário, bem como um subsídio económico para a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho.

No final de 2021, a Entidade assinou um novo acordo de teletrabalho com todos os representantes dos trabalhadores, que está agora adaptado a todos os requisitos da Lei de trabalho à distância e que o Cecabank aplicará independentemente de o modo de teletrabalho exceder ou não 30% da jornada laboral.

Foi também prevista a possibilidade de as mulheres grávidas fazerem teletrabalho durante toda a sua gravidez.

Este acordo também desenvolve o direito à desconexão digital, que foi regulamentado pela primeira vez pelo acordo coletivo de negociação para as caixas económicas 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 empregados com horários especiais através de mais férias e remunerações mais elevadas. 100% dos empregados do banco estão cobertos pelo acordo de negociação coletiva.

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 <sup>12</sup> anos ou de uma pessoa deficiente que não exerça uma atividade remunerada para o horário geral.<sup>13</sup>
- 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.

Relativamente à licença parental, os colaboradores que gozaram licença são os seguintes:

	Mulheres	Homens	Total
2020	6	13	19
2021	7	4	11

O Cecabank também tem a Associação Cultural dos Empregados do Cecabank ou "Grupo de Empresa". O objetivo desta associação é desenvolver e organizar todo o tipo de atividades destinadas a promover o lazer e a educação nos tempos livres dos seus membros e respetivas famílias através 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.

### 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.

<sup>12</sup> Melhorado pelo Cecabank até 14 anos.

<sup>13</sup> Alargado no Cecabank para o horário unificado estabelecido no Acordo de Tempo e Horário de Trabalho de 6 de agosto de 2021.

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 com o objetivo de salvaguardar a saúde dos colaboradores.

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 2021, estes foram realizados normalmente a partir de abril de 2021, esperando-se um desenvolvimento normal desta atividade em 2022.

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 para todos os trabalhadores que regressam ao local de trabalho após a situação de teletrabalho massivo durante a pandemia. Houve também campanhas de rastreio específicas com testes de antigénios para aqueles que regressam após períodos de férias ou a criação de grupos de bolhas para turnos de trabalho estáveis.

Em 2021, 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.

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

Horas de absentismo<sup>14</sup> na Entidade em Espanha:

2020	14.592
2021	13.410

Tal como no ano anterior, não houve doenças profissionais entre os trabalhadores em 2021. Não foram registados quaisquer acidentes de trabalho em 2021, excluindo os casos da COVID-19 que foram legalmente considerados como tal. Em 2020, foram registados dois acidentes, 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.

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 Plano de pensões dos colaboradores.

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

## 04. Os nossos fornecedores

O Cecabank mantém um elevado nível de compromisso com os seus fornecedores, uma vez que estes são fundamentais para o desenvolvimento do seu negócio e um elo fundamental na sua gama de produtos e serviços. Tal como estabelecido no código de conduta empresarial, o Banco procura estabelecer relações comerciais justas e estáveis, baseadas na responsabilidade, transparência e comunicação.

Estes compromissos são materializados e geridos através de políticas e procedimentos corporativos. É de destacar a regra "Aquisição de serviços com fornecedores", que estabelece os passos a seguir para assegurar a simultaneidade em cada processo de aquisição e a sua avaliação adequada, e a "Política de externalização e contratação de serviços e funções" (cuja última atualização foi aprovada pelo Conselho de Administração em 20 de outubro de 2020), que estabelece os princípios, regras e procedimentos que devem ser cumpridos nas diferentes fases do processo de contratação de qualquer serviço de um fornecedor.

O Cecabank implementou um processo de homologação de serviços externalizados, que, gradualmente, vai estender toda a cadeia de fornecimento e que é atualmente obrigatório para todos os serviços subcontratados e contratos de montantes significativos. O objetivo deste processo é avaliar a capacidade produtiva, técnica e financeira do fornecedor, bem 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 apropriadas.

A otimização da gestão integrada dos fornecedores da Entidade foi ainda mais desenvolvida através da redução do risco da cadeia de fornecimento e do acompanhamento da continuidade dos serviços prestados, prestando aconselhamento estratégico aos departamentos empresariais sobre a externalização, melhorando a agilidade operacional das compras, implementando relatórios e ferramentas de análise para o acompanhamento das aprovações e contribuindo para a negociação centralizada com os principais fornecedores em colaboração com as unidades organizacionais que contratam os serviços externalizados.

O Cecabank também tem uma "Política de monitorização da cadeia de custódia", que estabelece procedimentos obrigatórios para a seleção de entidades terceiras de custódia para salvaguardar os ativos

<sup>14</sup> A fim de medir as horas de ausência, de acordo com o indicador GRI 403-2, apenas as horas de ausência devidas a COVID, doença e acidentes informáticos foram tidas em conta.

dos clientes e minimizar os riscos associados ao mau uso ou perda. A este respeito, a Entidade tem um procedimento de diligência devida para a supervisão permanente do terceiro a quem são delegadas funções de custódia.

Os aspetos relacionados com fornecedores são supervisionados ao mais alto nível na Entidade. A Divisão de Riscos Não Financeiros e Conformidade é responsável por informar regularmente o Comité de Conformidade e Risco Operacional e o Comité de Auditoria sobre os resultados do controlo dos fornecedores. Além disso, o Comité de Gestão do Cecabank supervisiona os outsourcings aprovados, bem como quaisquer incidentes identificados.

O Cecabank também mantém o seu compromisso com o emprego através da contratação de fornecedores locais. Em 2021, os fornecedores locais representavam 82,5% do total, com 477 fornecedores espanhóis e 101 fornecedores não-residentes.

### Cadeia de Abastecimento

#### Compromisso com o emprego e a Sociedade

82,5% de compra local

#### Responsável

Aprovação de fornecedores com base em aspetos de Sustentabilidade

#### Comunicação próxima

Transparente e fluida com Fornecedores.

### Principais números em 2021

Fornecedores Registados	578
Homologações Gerais	53
Homologações por Serviço	8
Concursos	9
Registo de Outsourcing	63

## 05. Questões sociais

O Cecabank desenvolve o seu compromisso social através de iniciativas em linha com as suas características e objetivos empresariais. O Banco e o seu pessoal estão conscientes dos problemas sociais e especificamente aqueles que afetam os grupos mais desfavorecidos. A Entidade implementa ações de contribuição específica, que também fomentam o orgulho de pertença da Entidade.

Todos os anos, o Cecabank lança o programa "Tú Eliges", no qual o pessoal do Banco apresenta vários projetos sociais, ambientais ou culturais e o Cecabank compromete-se a financiar os selecionados após um processo de votação interna.

Em 2021, realizou-se a VII edição do programa, na qual foi apresentado um total de 19 projetos por diversas associações (14 na esfera social, 4 na esfera ambiental e 1 na esfera cultural), que o Cecabank apoiou com uma subvenção de 97.000 euros.

Nesta edição, a participação atingiu 77,2%, demonstrando mais uma vez este ano não só o empenho do Cecabank no seu Plano de Ação Social, que faz parte da Política de Sustentabilidade do Banco, mas também o empenho de todos os seus funcionários em promover o bem-estar da sociedade e o seu impacto na comunidade. Os finalistas do programa "Tú Eliges" encontram-se abaixo:

Categoria	Associação beneficiária	Ajuda
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 €
Medio Ambiente	GREFA	7.500,00 €
Medio 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 €
Medio Ambiente	Asociación Peluditos Urbanos	3.000,00 €
Social	ADISLI	3.000,00 €
Social	Fundación Esperanza y Alegría	3.000,00 €
<b>Ayuda total</b>		<b>97.000,00 €</b>

Em 2021 o Cecabank recebeu o prémio do projeto social, "Empleo post COVID: una oportunidad para vivir" que, juntamente com a Fundación Integra, permitiu a 23 pessoas em situação de exclusão social, afetadas pela COVID 19, melhorar a sua empregabilidade através de um programa de reforço pessoal e emprego. Das personalidades que participaram, 45% aderiram ao mercado de trabalho no final do projeto. O projeto, financiado com fundos do Programa Tú Eliges, foi levado a cabo em Madrid, Barcelona e Valência. A iniciativa foi dirigida a grupos cuja situação de exclusão foi agravada pela pandemia: mulheres vítimas de violência de género, pessoas sem abrigo, ex-toxicodependentes, ex-reclusos, mulheres prostituídas ou traficadas, jovens em risco, entre outros.

Além disso, destacamos as seguintes iniciativas levadas a cabo em 2021:

- a. **Emergências humanitárias:** O Cecabank tem tido um acordo de colaboração com o Comité de Emergência espanhol desde 2018. Este Comité é atualmente constituído por 5 ONGs (Acción Contra el Hambre, Intermón Oxfam, Médicos del Mundo, Plan Internacional e World Visión).

A principal ação em emergências humanitárias este ano foi a Campanha de Emergência Humanitária para o terramoto no Haiti, quando a 14 de agosto um sismo de magnitude 7,2 atingiu a nação mais pobre do hemisfério ocidental, matando mais de 2.100 pessoas e mais de 10.000 feridos: o Cecabank juntou-se a esta iniciativa do Comité de Emergência para atender às necessidades das pessoas afetadas pelo terramoto, contribuindo com 4.385 euros numa campanha especial entre os funcionários, o que, somado ao montante igual ao do Cecabank, elevou o montante total da ajuda para 8.770 €.

**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 encontravam-se a Fundación Bobath, a Asociación Brizal e Menudos Corazones.

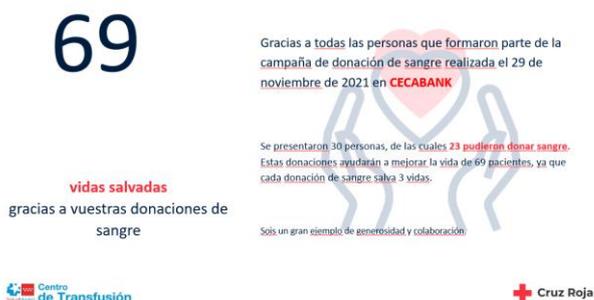
Tanto o Mercado Solidário como a campanha de doação de sangue foram realizados durante o Dia de Solidariedade do Cecabank, aproveitando a cerimónia de entrega de prémios para o programa "Tú Eliges".

**c. Exposição fotográfica com os Médicos do Mundo**

Uma exposição fotográfica do 24º Prémio Internacional de Fotografia Luis Valtueña foi realizada nas instalações do Cecabank. Esta é uma iniciativa promovida pelos Médicos del Mundo, cujo concurso é organizado com o objetivo de realçar os valores humanos e denunciar todo o tipo de violações dos direitos das pessoas, ao mesmo tempo que reconhece e destaca o fotojornalismo da mais alta qualidade. A exposição mostrou a solidão e o problema estrutural dos lares de idosos em Espanha, a migração venezuelana, o abuso policial de manifestações pacíficas no Chile, e o terrorismo e a violência de género na Nigéria.

**d. 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.



**e. Operação Kilo para o Banco Alimentar:** O Cecabank, juntamente com o Banco Alimentar de Madrid, promoveu várias campanhas da "Operação Kilo" em 2021: uma campanha de emergência para empresas na primeira metade do ano e a campanha de Natal onde os funcionários do Cecabank puderam fazer as suas compras de forma solidária, ajudando as famílias mais necessitadas da região (os sem abrigo, os idosos, as crianças, os desempregados, entre outros). Este ano, foi recolhido o

total de 7.321 euros de colaboradores. Esta quantia foi duplicada pelo Cecabank, o que significou a doação de um total de 14.642 euros, representando 13.311 kg de alimentos.

- f. **Colaboração com o Banco de Alimentos de Madrid:** desde a sua criação, o Cecabank tem mantido um forte compromisso com o Banco de Alimentos, 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 2021, a Entidade continuou a colaborar neste sentido, aumentando o montante para 14.000€.
- g. **Contentor de Roupa e Sapatos *Madre Coraje*:** Desde 2019, a Entidade põe à disposição dos empregados um contentor para a doação de vestuário e calçado. Em 2021, foram contabilizados mais de 243 kg. 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.
- h. **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 desempregados.
  - A segunda aula Informática no colégio da Fundação Bobath, dirigida a pessoas com paralisia cerebral em diversos graus, tanto crianças como adultos.
  - A doação de equipamento informático para várias associações está pendente e será finalizada no primeiro trimestre de 2022.

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

## 06. Questões ambientais

O Cecabank está empenhado na gestão responsável e sustentável dos recursos materiais, promovendo a eficiência no consumo e o impacto no entorno social e ambiental, tanto na sua atividade como na sua esfera de influência.

Dada a atividade do Cecabank, o impacto sobre os aspetos ambientais é limitado em comparação com outros setores. Aspetos tais como poluição, ruído, biodiversidade, contaminação luminosa ou o desperdício de alimentos não são considerados aplicáveis.

O Cecabank opera sob o princípio da precaução e o seu Plano de Sustentabilidade considera os aspetos ambientais como uma área chave de ação. Desta forma, a Entidade gere, de forma responsável e sustentável e através de iniciativas específicas, os recursos materiais e o consumo derivados da sua atividade.

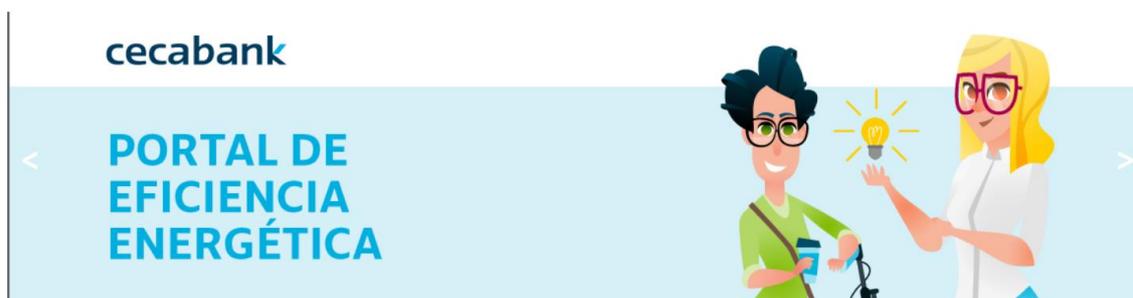
Em 2018, o Cecabank já implementou um Sistema de Gestão de Energia em conformidade com a norma UNE/ISO 50001:2011, obtendo a certificação AENOR (GE-2011/0038) em 14/12/2018 para os seus edifícios corporativos em C/ Alcalá, 27 e C/ Caballero de Gracia, 28-30, onde desenvolve a sua atividade. Em 2020, a empresa adaptou-se à norma UNE/ISO 50001:2018 e em dezembro de 2021, a empresa obteve a renovação da certificação AENOR (GE-2011/0038) até 2024.

Dentro deste sistema, foram levadas a cabo atividades importantes na Entidade, tais como:

- Adaptação da Política Energética do Banco à Normativa UNE/ISO 50001:2018.
- Sensibilização de todo o pessoal através do guia de Boas Práticas de Utilização de Energia.
- Curso de formação para todo o pessoal sobre Eficiência Energética em relação aos edifícios do Cecabank.



- Criação do Portal da Eficiência Energética no Portal do Empregado, onde são expostas as melhores práticas, desempenho energético e certificados.



- Expansão da Instalação de Analisadores de Consumo para aumentar o número de Indicadores no Sistema de Gestão de Energia para utilizações significativas (doravante SdGE).
- Implementação de uma ferramenta informática SMARKIA para monitorização do consumo e documentação de todo o SdGE.
- Otimização do sistema de controlo e de gestão de instalações.

Foram também definidas metas para o período de 2022 e 2023.

- Autoconsumo de eletricidade de fontes renováveis através da instalação de painéis solares fotovoltaicos.
- Uma redução de 1% no consumo de ar condicionado elétrico em Alcalá.
- 10% de redução no consumo de CPD (Centros de Processamento de Dados) e UPS (Uninterruptible Power Supply) em Caballero de Gracia.



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

	Consumos edifícios	Unidade de medida	Ano			
			2018	2019	2020	2021
Energia (Eletricidade) <sup>15</sup>		GJ	8.095	7.378	5.981	6.204
Energia (Gás Natural) <sup>16</sup>		GJ	2.164	1.191	982	968
Papel (Ecológico- Ecolabel)		Kg	27.310	23.900	9.600	6.000
Água		M3	3.766	3.994	2.062	2.132
Pegadas de Carbono (Scope 1+2)		TonCO2	3.043	260,65	57,59*	55,81 <sup>17</sup>

Como sinal do seu compromisso de reduzir as emissões, o Cecabank compra toda a sua energia elétrica com um Certificado de Origem (renovável), tanto para centros de processamento de dados como para edifícios corporativos, o que significa uma redução significativa das emissões de Gases com Efeito de Estufa.

Durante a primeira metade de 2022, o Banco trabalhará num cálculo detalhado das suas emissões alcance 1, 2 e 3, verificando o seu Relatório de Emissões de GEE com Aenor, em conformidade com a norma de referência ISO 14064 -1:2019. Além disso, em 2021, o Cecabank deu mais um passo no seu compromisso de luta contra as alterações climáticas, compensando as suas emissões de GEI de 2020 e tornando-se uma entidade neutra em termos de carbono. Para 2021 emissões, o Banco realizará o mesmo processo de verificação e compensação.

As quantidades atribuídas à compensação de emissões foram utilizadas para um projeto de reflorestação em Espanha, especificamente no município de San Martín del Pimpollar, na província de Ávila, com o qual a Entidade também reforçou o seu compromisso com os ODS 13 e 15.

Os esforços da Entidade para melhorar o seu desempenho ambiental resultaram numa redução anual no consumo de energia, água e papel. A redução em Gás e Água também é perceptível em relação ao ano de

<sup>15</sup> O link para a conversão do consumo energético das emissões indiretas como consequência do consumo elétrico da Entidade é “Fatores de emissão - Ministério para a Transição Ecológica” [https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision\\_tcm30-479095.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf)

O link para a conversão do consumo energético das emissões diretas procedentes do consumo de gás natural da Entidade é “Fatores de emissão - Ministério de Transição Ecológica” [https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision\\_tcm30-479095.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf)

<sup>17</sup> Na estimativa de cálculo das pegadas para o exercício financeiro de 2021, não foram identificadas fugas de SF6 ou HFC e, por conseguinte, não foram consolidadas as emissões associadas. As emissões associadas à utilização de geradores são excluídas do cálculo do ano, uma vez que a sua contribuição para a pegada de carbono da Entidade é inferior à materialidade fixada (5%).

referência 2019. Em comparação com 2020, o consumo de água é mais elevado devido ao desescalamento progressivo dos colaboradores da Entidade.

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.

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. Em 2021, o Cecabank mostra uma diminuição progressiva dos resíduos gerados nas suas instalações.

Resíduos gerados (toneladas)

	2019	2020	2021
Papel e Cartão	43,75	8,94	9,41
Mistura	17,82	8,52	9,88
Pilhas	0,15	0,11	0,00
Madeira	0	0	5,04
Resíduos Perigosos	1,01	3,01	1,84
Total	62,73	20,54	26,17

## 07. Questões relativas aos 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 dos seus negócios e a sua presença em Espanha e na Europa, a Entidade não identificou quaisquer riscos significativos nestas áreas. A função de conformidade, risco e auditoria interna assegura que o Cecabank cumpra as leis aplicáveis.

Além disso, o Cecabank aderiu em fevereiro de 2017 ao Pacto Mundial e em 2021 continua a trabalhar para a divulgação de seus dez princípios baseados nos direitos humanos, laborais, ambientais e 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 2021 enviámos pílulas 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.

Direitos Humanos	
<p><b>Princípio 1</b> As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente dentro da sua esfera de influência.</p>	<p>O Código de Conduta Empresarial assegura o cumprimento e a defesa dos Direitos Humanos, e disponibiliza o Canal de Conduta Empresarial aos empregados para denunciar qualquer tipo de violação dos Direitos Humanos. Tal como em 2020, em 2021 não foram recebidas queixas relativas aos Direitos Humanos ou qualquer outro tipo.</p>

<p><b>Princípio 2</b> As empresas devem certificar-se de que as suas empresas não são cúmplices de violações dos direitos humanos</p>	<p>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.</p> <p>Para mais informações consultar a Secção 07. Questões anticorrupção e anti suborno.</p>
<p><b>Normas de trabalho</b></p>	
<p><b>Princípio 3</b> As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.</p>	<p>As pessoas que prestam 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</p> <p>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 empregados com condições especiais.</p> <p>O Cecabank tem o Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) concedido pela Fundação Másfamilia, que será concedido em 2021.</p> <p>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 assédio no trabalho, assédio sexual e assédio com base no género no Cecabank.</p> <p>Para mais informações, consultar a Secção 03. Gestão de pessoas.</p>
<p><b>Princípio 4</b> As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e coagido.</p>	
<p><b>Princípio 5</b> As empresas devem apoiar a eliminação do trabalho infantil</p>	
<p><b>Princípio 6</b> As empresas devem apoiar a abolição da discriminação em matéria de emprego e profissão.</p>	
<p><b>Medioambiente</b></p>	
<p><b>Princípio 7</b> As empresas devem manter uma abordagem preventiva que favoreça o ambiente.</p>	<p>O Cecabank promove uma gestão responsável e sustentável dos recursos materiais e a eficiência.</p> <p>A Entidade implementou 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.</p> <p>A Entidade reduziu progressivamente as suas emissões de carbono e compensou a sua Pegada de Carbono de 2020 em 2021, tornando-se Carbono Neutro.</p>
<p><b>Princípio 8</b> As empresas devem encorajar iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.</p>	
<p><b>Princípio 9</b> As empresas devem encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.</p>	<p>Para mais informações ver Secção 06. Questões ambientais.</p>

Anti-corrupção	
<p><b>Princípio 10</b> As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.</p>	<p>Para além do Código de Conduta, que incorpora aspetos relacionados com a prevenção da corrupção e suborno, o Cecabank foi certificado pela AENOR em 2021 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 anti-corrupção e anti-suborno.</p>

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

A Entidade 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, 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.

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

Descrição do indicador	Unidades de exibição	2020	2021
Ações (corretivas, melhoria, preventivas) em curso derivadas do sistema de Compliance	Número de Ações	15	5
Recomendações de Auditoria Interna sobre o sistema	Número de Recomendações	-	2

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 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.

Durante 2021, a Entidade trabalhou na redefinição do indicador de transações avaliadas por riscos de corrupção, bem como dos controlos associados. A este respeito, o número de avaliações realizadas foi reduzido em 2021, embora a análise se tenha centrado nas operações com maior materialidade para estes fins.

Descrição do Indicador	Unidades do Indicador	2020	2021
Operações avaliadas para riscos relacionados com a corrupção	Número de Operações	11.934	5.806
Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	Número de Casos	-	-

## 09. Informação fiscal e contabilística

A política fiscal do Cecabank procura cumprir os regulamentos e eliminar qualquer risco que possa surgir do não cumprimento dos regulamentos. A este respeito, a empresa 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 controlo de possíveis riscos relacionados com esta área. Este Comité, por sua vez, reporta ao Comité de Auditoria, ao Comité de Gestão e ao Comité de Risco.

O benefício antes de impostos (BAI) consolidado ascendeu a 93.600 mil euros em 2021 e 74.394 mil euros em 2020, repartidos da seguinte forma:

	(milhares de euros)		
	2021	2020	2019
Espanha	93.647	75.349	65.166
Bélgica	(136)	23	(206)
Reino Unido	- <sup>18</sup>	(604)	(1.665)
Portugal	89	(374)	(444)

Quanto à contribuição fiscal relacionada com o imposto sobre o rendimento (imposto sobre o rendimento das sociedades) em 2021 ascendeu a 10.466 mil euros (10.247 mil euros em 2020) de acordo com a seguinte repartição:

Liquidação IS 2020- Cecabank	1.920
Pagamentos por conta e retenções de 2021 de IS Espanha- Cecabank	(12.363)
Bélgica (Trionis)	(23)

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

Tal como em 2020, o Cecabank não recebeu quaisquer subsídios governamentais no ano que terminou a 31 de dezembro de 2021.

<sup>18</sup> Em 2021 o Reino Unido deixa de ser Sucursal.

## Anexos

### Anexo I: Comparação dos indicadores de gestão de pessoas de 2020 e 2021

#### Número de colaboradores por idade

	<30		30-50		>50	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
20	2		291	300	147	168

#### 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			
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<b>Grupo 1</b>																												
Homens	3	5	5	3	18	17	30	30	32	31	63	52	31	28	26	25	9	10	8	7	1	3	1	10	-	-	-	-
Mulheres	-	3	3	2	9	12	17	12	26	30	56	46	44	41	54	51	16	15	7	7	4	4	4	10	-	-	-	-
<b>Grupo 2</b>																												
Homens	1	1	2	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mulheres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

#### Despedimentos por género, idade e categoria profissional

##### BAIXAS POR GÉNERO

Período	Sexo	ERE	Despedimento voluntário	Despedimento	Licença voluntária	Desvinculações	Total
2021	Mulher	16	1	1	1	1	20
	Homem	19	4	1	-	2	26
2020	Mulher	1	2	1	-	-	4
	Homem	-	-	3	-	-	3

### Despedimentos por gênero

Sexo	2021	2020
Mulher	1	1
Homem	1	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### Despedimentos por intervalos de idade

Intervalo Idade	2021	2020
> 50	0	1
30 - 50	2	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### Despedimentos por categoria profissional

Intervalo Idade	2021	2020
IV	1	0
V	0	1
VI	0	2
VIII	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## Anexo 2: Comparativo das horas de formação de 2020 e 2021

	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	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Grupo 1	106	364	403	177	941	1546	1839	2326	2329	2901	3322	4468	2754	2765	2082	2901	1436	1120	335	387	193	231	103	272	-	-
Grupo 2	5	17	21	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## 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
<b>Modelo de negócio</b>		
Contexto empresarial e modelo de Negócio	01A. O nosso modelo de negócio	
Organização e estrutura	01B. Perfil do Cecabank	GRI 102-1
Mercados em que opera	01B. Perfil do Cecabank	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	
<b>Políticas</b>	Estão detalhadas em cada uma das secções correspondentes deste relatório, consoante o tema tratado.	GRI 103 - Enfoque na gestão em cada tema material
<b>Principais riscos</b>	Estão detalhadas em cada uma das secções correspondentes deste relatório, consoante o tema tratado	GRI 102-15
<b>Questões ambientais</b>		
<b>Global</b>		
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
<b>Contaminação</b>		
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
<b>Economia circular e prevenção e gestão de resíduos</b>		
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
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
O consumo de água e de abastecimento de água de acordo com a constrangimentos locais	06. Questões ambientais	GRI 303-1

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
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
<b>Alterações climáticas</b>		
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
<b>Proteção da biodiversidade</b>		
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	
<b>Questões sociais e relativas ao pessoal</b>		
<b>Emprego</b>		
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 perceção 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
<b>Organização do tempo de trabalho</b>		
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
<b>Saúde e Segurança</b>		
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

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
<b>Relações sociais</b>		
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
Balanço das convenções coletivas, em particular no domínio da saúde e segurança no trabalho	03G. Prevenção de riscos laborais	GRI 403-1
<b>Formação</b>		
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
<b>Acessibilidade universal para pessoas com deficiência</b>	03c. Formação	Gri 103-2 (Diversidade e igualdade de oportunidades e não-discriminação)
<b>Igualdade</b>		
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)
<b>Direitos Humanos</b>		
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)
<b>Corrupção e Suborno</b>		
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
<b>Sociedade</b>		
<b>Compromissos da empresa para o desenvolvimento sustentável</b>		
Impacto da atividade da sociedade sobre o emprego e desenvolvimento populações locais e território	05. Questões sociais	GRI 413-1

Conteúdo da Lei 11/2018 INF	Conteúdo do relatório de informação não financeira onde a informação é recolhida	Indicador gri associado
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
<b>Subcontratação e Fornecedores</b>		
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 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
<b>Consumidores</b>		
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)
<b>Informação fiscal</b>		
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



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