cecabank

Estado de Información No Financiera consolidado

Correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

Estado de Información No Financiera de conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad

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

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

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, la entidad tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y a los derechos humanos y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno que son relevantes para la entidad en la ejecución de las actividades propias de su negocio. Con objeto de determinar dichas cuestiones, Cecabank ha trabajado durante el ejercicio, en un estudio de materialidad que puede encontrarse en la sección 01F del presente Estado de Información No Financiera.

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

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativas a las cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Índice

01

Sobre Cecabank **4**

COVID-19 4

01A. Nuestro modelo de negocio 5

01B. Misión, visión y valores 7

01C. Buen gobierno corporativo 8

01D. Gestión de riesgos 10

01E. Nuestro compromiso con la sostenibilidad 12

01F. Materialidad y grupos de interés 17

02

Nuestros clientes **23**

02A. Diversificación de negocios 24

02B. Diversificación de clientes 25

02C. Diversificación de segmentos 26

03

Gestión de personas **28**

03A. Nuestros empleados 28

03B. Igualdad 32

03C. Formación 33

03D. Remuneración 35

03E. Beneficios sociales 37

03F. Conciliación 38

03G.Prevención de riesgos laborales 40

04

Nuestros proveedores **42**

05

Cuestiones sociales **44**

06

Cuestiones medioambientales **48**

07

Cuestiones relativas a los derechos humanos **51**

08

Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el sobornos **54**

09

Información fiscal y contable **56**

10

Anexos **58**

Anexo I: Comparativa de indicadores de gestión de personas de 2020 y 2021 58

Anexo 2: Comparativa de horas de formación de 2020 y 2021 60

Anexo 3: Tabla de cumplimiento de la ley 11/2018, de 28 de diciembre 61

01. Sobre Cecabank

COVID 19

Cecabank ha mostrado desde el inicio de la pandemia una alta preocupación por garantizar la seguridad y la salud de sus empleados y sus familias y, al mismo tiempo, mantener la alta calidad de servicio al cliente. Prueba de ello fue que, desde el inicio de la pandemia, la entidad puso en marcha el Plan de continuidad y contingencia por la COVID-19.

Cecabank ha continuado trabajando durante 2021 en medidas de protección de la salud a través de protocolos en tres ámbitos: Medidas de protección (limpieza, higiene, pruebas clínicas, etc.), pautas relativas al uso de zonas comunes, viajes, uso de salas de reunión, entre otros y facilitadores que garantizan los medios técnicos necesarios para mantener la protección en cualquier acción que se realice. A comienzos de 2021, la entidad fue reconocida por la Comunidad de Madrid con el distintivo "Garantía Madrid" por las medidas adoptadas y la actividad solidaria en torno a la prevención y minimización del impacto de la COVID-19. De esta forma, se reconoce el cumplimento por parte de Cecabank de las normas relacionadas con la prevención del virus y de aquellas extraordinarias adoptadas para ofrecer a sus empleados y clientes la mejor experiencia y los mejores servicios.

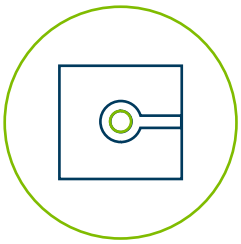
En línea con su compromiso con la sociedad y las Administraciones Públicas, Cecabank se adhirió en febrero de 2021 al Plan Sumamos Salud+Economía de la Fundación CEOE, con el fin de apoyar a la Administración en la mitigación de los efectos adversos provocados por el virus. La adhesión al Plan Sumamos incorpora nuevas medidas preventivas, entre las que destaca la realización de pruebas de diagnóstico periódicas a los empleados que acudan a la oficina, clave para frenar la propagación del mismo.

01A. Nuestro modelo de negocio

Cecabank es un banco mayorista español que ofrece soluciones financieras innovadoras y acompaña a sus clientes en sus proyectos para alcanzar sus objetivos de negocio.

Cecabank tiene su sede central en Madrid y se encuentra presente en las principales ciudades europeas. La entidad cuenta con una sucursal operativa en Lisboa y una oficina de representación en Londres y Fráncfort, dando cobertura así a los mercados de Reino Unido, Portugal, Alemania, Francia, Benelux y Suiza.

A 31 de diciembre, la entidad agrupaba sus productos y servicios en tres líneas de negocio: Securities Services, Tesorería y Servicios Bancarios -dividiéndose esta en Soluciones Digitales y Pagos:



Securities Services

Servicio de depositaría y custodia de valores, así como servicios de valor añadido en la cadena de postcontratación de valores y divisas. Esta línea está centrada en mantener el liderazgo en el negocio de depositaría, complementar la oferta de servicios de la cadena de valor de Securities Services e impulsar la incursión en otros mercados.

Tesorería

Operaciones en los principales mercados nacionales e internacionales de renta variable y renta fija, divisas y derivados.

Servicios bancarios

Aportando al mercado múltiples soluciones en un negocio maduro y condicionado por los nuevos players y los cambios regulatorios, con el objetivo de captar e incrementar el grado de vinculación de clientes, generar economías de escala y establecer modelos colaborativos para captar nuevos negocios. Estos servicios bancarios podemos dividirlos a su vez en:

Pagos
Incluye los servicios de Sistemas de Pago, Compensación y Descuento; Red Exterior; Medios de Pago, Pagos Digitales y Comercio electrónico y las iniciativas de Cambio de divisas en redes de pago, Acuerdos estratégicos en medios de pago y FX Sharing.

Soluciones digitales
Compuesto por los servicios del Centro de Servicios de Tesorería y Riesgos; Banca Electrónica; Reporting; Servicios Tecnológicos; Gestión de Servicios y Proyectos Tecnológicos, y las iniciativas de Potenciación de servicios digitales y *Blockchain*.

Desde Cecabank también se prestan los servicios asociativos necesarios para el correcto funcionamiento de la asociación bancaria CECA, enfocados en la difusión, defensa y representación de los intereses de sus entidades adheridas.

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

Durante el ejercicio de 2021, la entidad ha trabajado en la elaboración del Plan estratégico de negocio 2022-2024, que apuesta por la transformación para consolidar el crecimiento. Este nuevo Plan Estratégico, aprobado por el Consejo de Administración en el último trimestre del ejercicio, reagrupa sus principales negocios en tres líneas, Securities Service, Pagos y Tesorería e identifica como vector de crecimiento la Sostenibilidad. De esta forma, Cecabank ha fijado como objetivo estratégico el cumplimiento de expectativas de los grupos de interés en los tres pilares básicos de la sostenibilidad (Ambiental, Social y Gobierno).

01B. Misión, Visión y Valores

Misión

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

Visión

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

Acompañar a sus clientes, construyendo relaciones duraderas, de manera que cada decisión sea fruto de la confianza mutua.

Valores

Especialización

Solvencia

Compromiso

Sostenibilidad

01C. Buen Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo de Cecabank está formado por un conjunto de normas, principios y políticas que regulan la composición, estructura y el funcionamiento de los Órganos de Gobierno (la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y sus Comités), que se revisan y/o actualizan de forma periódica para adaptarse a las mejores prácticas nacionales e internacionales.

La **Junta General de Accionistas** de Cecabank es el máximo órgano de representación y participación de los accionistas en la entidad. La cartera de accionistas de Cecabank está compuesta por las siguientes entidades:

Entidad	N.º de acciones	% de participación
CECA	100.000.000	89,08 %
CaixaBank, S.A.	5.907.921	5,26 %
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 %

La administración, gestión y representación de Cecabank corresponde a su Consejo de Administración. El Consejo de Administración dispone de las más amplias atribuciones para la administración de la Entidad y, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable y en los Estatutos, es el máximo órgano de decisión y el responsable de los riesgos que asuma la Entidad

La composición actual del Consejo de Administración de la entidad se encuentra detallado en el espacio de "información corporativa" en la página web de Cecabank. A 31 de diciembre de 2021, el Consejo de Administración está compuesto por diez miembros, de los cuales cinco de ellos son consejeros dominicales, cuatro consejeros independientes y un consejero ejecutivo.

Además, en cumplimiento con la normativa de sociedades de capital y en materia de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, Cecabank tiene constituidos cuatro comités, con sus facultades de supervisión y asesoramiento, que asisten al Consejo en el ejercicio de sus competencias. Estos Comités son la Comisión de Auditoría, Comité de Nombramientos, Comité de Remuneraciones y Comité de Riesgos. Todos ellos están constituidos por consejeros no ejecutivos y la presidencia la ostentan consejeros independientes.

De conformidad con lo establecido en sus respectivos reglamentos, los comités llevan a cabo, entre otras, las siguientes funciones:

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

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

- **Comité de Remuneraciones:** Asesora al Consejo en lo relativo a las políticas retributivas de la entidad (políticas de remuneraciones de los Consejeros así como de los altos directivos), y el alineamiento de éstas con el mantenimiento de los niveles de tolerancia al riesgo.

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

Todos los detalles sobre la composición, las funciones y el funcionamiento de la Junta General de Accionistas, del Consejo de Administración y de los Comités se das se pueden encontrar tanto en los Estatutos Sociales como en sus Reglamentos de funcionamiento, que están disponibles en el espacio "información corporativa" de la página **web de Cecabank.**

Adicionalmente, Cecabank cuenta con un Comité de Dirección que tiene la responsabilidad de decidir sobre los asuntos que le someta directamente el Consejo de Administración, o aquellos asuntos sometidos por el Director General con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, así como aprobar las normas de conducta y la normativa interna de la entidad que no corresponda aprobar al Consejo de Administración. Dicho Comité, formado por los principales directivos de la entidad, está presidido por el Director General, siendo el Secretario General del Consejo de Administración quien ejerce de secretario de dicho Comité. No obstante, a sus reuniones pueden asistir, con voz y sin voto, aquellos otros empleados de la entidad que sean requeridos por el Presidente del Comité.

Composición del cosejo

» 1
Consejeros ejecutivos

» 4
Consejeros independientes

» 5
Consejeros dominicales

01D. Gestión de Riesgos

El Consejo de Administración de Cecabank es el máximo responsable de los riesgos que la entidad asume en el desarrollo de sus actividades.

Así, es este órgano el que determina las políticas generales en materia de asunción de riesgos. Del mismo modo, este órgano es el impulsor de la cultura corporativa de riesgos orientada a asegurar unos sistemas de control interno eficientes y unos procesos de gestión y medición de los riesgos rigurosos y completos.

La filosofía de gestión de riesgos está basada en rigurosos criterios de prudencia, de forma consistente con la estrategia comercial y pretende asegurar un empleo eficiente del capital asignado a las unidades de negocio. Los resultados de aplicar esta filosofía se traducen en un perfil de riesgos conservador donde destacan unos elevados niveles de solvencia y una situación holgada de liquidez.

La información sobre la política de riesgos del banco se encuentra ampliada en: el informe Estructura Organizativa y Prácticas de Gobierno, el Informe de Gestión Consolidado de la entidad, en el informe de Información con Relevancia Prudencial (IRP) y en el Marco General de Control, disponibles en la **página web corporativa.**

La entidad cuenta con un modelo de gestión y control de riesgos basado en tres líneas de defensa y tiene establecidos procesos de identificación, prevención, mitigación y control de los riesgos financieros y no financieros que son materiales para la entidad.

El enfoque mayorista de Cecabank se centra en el servicio a clientes profesionales con un alto grado de sofisticación de su actividad, con relaciones duraderas y de confianza mutua. En este marco, la gestión de y el control de los riesgos no financieros son aspectos fundamentales.

Gestión y control de Riesgos no financieros

La participación de la Alta Dirección en los procesos de riesgos se articula a través de una estructura de Comités designados por el Consejo de Administración. En concreto, el Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional es el órgano de la entidad a través del cual se vertebra esta participación en la gestión, seguimiento y control de los riesgos no financieros y en el desarrollo e implantación de las políticas de riesgos que aseguren el mantenimiento del perfil de riesgos aprobado. Para el desarrollo de sus funciones, cuenta como unidades de apoyo a diferentes comités, entre los que se encuentra el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo o el Comité Fiscal.

Por su parte, existe un Comité de Conducta Corporativa cuya función es velar por el buen funcionamiento del canal de comunicación establecido en materias relacionadas con el Código de Conducta Corporativa. Este comité, que reporta al menos con periodicidad anual a la Comisión de Auditoría, informa al Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional, cuando del análisis y resolución de las denuncias se determine que se ha producido un evento de pérdida de riesgo operacional, así como del funcionamiento del canal de denuncias desde el punto de vista del riesgo penal, su estado de tramitación y el resultado final de las actuaciones realizadas.

La entidad incorpora dentro de los riesgos identificados en su Marco de Tolerancia al Riesgo los riesgos relacionados con la sostenibilidad, comprometiéndose de esta forma en la consecución de objetivos vinculados con una gestión responsable y sostenible y un comportamiento ético y trasparente, contra las desigualdades de género y a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estos objetivos de sostenibilidad son incorporados como parte del análisis de admisión de riesgo de crédito de clientes y contrapartidas y del proceso de análisis de proveedores, validando que comparten los valores éticos, sociales y medioambientales de Cecabank.

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

Riesgo Social y de gobernanza

Cecabank dispone de una Política de Responsabilidad Social Corporativa que desarrolla a través de su propio Plan de Sostenibilidad y de cuyo cumplimiento se informa a través del Comité de Sostenibilidad.

La entidad fomenta un comportamiento ético y transparente y busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello cuenta con una Política de Igualdad y Diversidad cuyo objetivo es impulsar la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión, mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, la reducción de las desigualdades y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Procedimiento de Reporting interno y externo. En este sentido Cecabank elaboró en 2021 del Marco de Control del Estado de Información no Financiera de manera que la información fluya de manera más ágil y estructurada, desarrollando y dejando evidencia de los mecanismos de control interno que aseguren la fiabilidad y consistencia de la información. En este Marco, la entidad fijó tres niveles de control en los contenidos de la Información no Financiera: el departamento de Sostenibilidad, responsable de la elaboración del Informe, un control secundario que realiza la Unidad de Coordinación y Riesgos Transversales, integrada dentro del área de Riesgos y Cumplimiento y un control terciario que realiza Auditoría Interna.

Riesgo relacionado con cumplimiento y prevención de la corrupción y soborno

La entidad ha implantado y mantiene un Sistema de Organización y Gestión del Riesgo Penal, que cuenta con una normativa interna específica, compuesta por una Política de Cumplimiento Penal, un Documento Vertebrador del Sistema y un Documento de Roles y Responsabilidades. Dicho Sistema fue certificado por AENOR en 2018 conforme a la norma UNE 19601 de cumplimiento penal, habiéndose renovado dicha certificación en el mes de diciembre de 2021.

Entre otros, todas las iniciativas sociales llevadas a cabo por la entidad, que conllevan un desembolso de fondos, son sometidas a los mecanismos de control necesarios con el fin de asegurar el cumplimiento de los procedimientos y normativas internas y externas en el ámbito operativo, la salvaguarda de activos y la información financiera contable.

Riesgo Reputacional

Los aspectos vinculados con la sostenibilidad forman parte de los ámbitos de riesgos identificados por la entidad dentro del análisis de riesgo reputacional de clientes.

La entidad incorpora el análisis de información pública de los potenciales clientes de Cecabank, tales como la existencia de un Plan de Sostenibilidad, su estructura organizativa en este ámbito o la oferta de productos y servicios responsables.

Riesgo Medioambiental

En el año 2021, Cecabank continuó trabajando en analizar como el cambio climático y la transición hacia una economía baja en emisiones puede generar riesgos que son necesarios gestionar, no solo como una tipología nueva de riesgo sino como una manifestación de las categorías de riesgo ya existentes, buscando su integración dentro de la gestión de riesgos realizada desde las diferentes unidades de riesgos de la entidad.

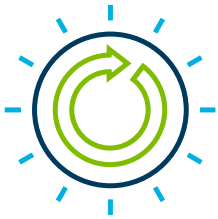
Para ello sigue desarrollando una hoja de ruta para la definición y gestión de riesgos medioambientales, siguiendo las expectativas de Banco de España.

01E. Nuestro compromiso con la sostenibilidad

Tanto por la fuerte tradición bancaria vinculada a la dimensión social, como por su vocación de futuro, Cecabank es consciente de la importancia de llevar a cabo su negocio considerando factores ESG[1].

Estas consideraciones forman parte de la agenda económica nacional, europea e internacional y Cecabank quiere contribuir activamente.

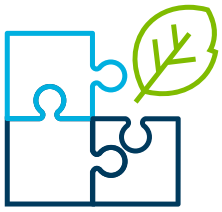
La Sostenibilidad de la entidad se estructura en 4 pilares:



01.
El modelo de Gobierno en sostenibilidad, que eleva al más alto nivel de la organización los aspectos ESG.

02.
La Política de Sostenibilidad, alineada con los valores de la entidad.

03.
El Plan de Sostenibilidad, que rige las acciones a realizar en el horizonte estratégico definido.



04.
Nuestras Alianzas para lograr los objetivos.

1. Ambientales, Sociales y de Gobierno, por sus siglas en inglés.

Gobierno de la Sostenibilidad

Para llevar a cabo dichos objetivos, la entidad cuenta con una estructura organizativa que facilita el desarrollo de los ejes de actuación definidos. Siguiendo las mejores prácticas en la materia, la Sostenibilidad se sitúa al más alto nivel de la organización, siendo responsabilidad del Consejo de Administración que delega esta función en la Comisión de Auditoría.

A nivel operativo Cecabank cuenta con un Comité de Sostenibilidad, que reporta directamente al Comité de Dirección y es el encargado de definir las iniciativas concretas en este ámbito, así como dar seguimiento a las mismas. En este Comité están representadas todas las áreas de la entidad y el departamento de Sostenibilidad y Relación con Stakeholders es el responsable de la secretaría del mismo. El Comité se reúne periódicamente y durante 2021 se reunió en dos ocasiones, en el primer y segundo semestre del año.

Política de Sostenibilidad

En 2019, el Consejo de Administración de la entidad aprobó su Política de Sostenibilidad, cuyo objetivo es identificar los ámbitos de actuación que contribuyen a crear relaciones duraderas con nuestros grupos de interés, de forma que se pueda maximizar la creación de valor. En materia de sostenibilidad, los objetivos de la entidad son:

1. Reforzar el Plan estratégico de Cecabank. La sostenibilidad es uno de los valores del Plan Estratégico de la entidad, así como uno de sus vectores de crecimiento, buscando impulsar la transformación del sector financiero hacia un modelo ESG.
2. Alinear el negocio y la gestión empresarial con las prácticas responsables de nuestros socios y clientes.
3. Equipararse con las mejores prácticas empresariales, trascendiendo al mero cumplimiento de la legislación y sometiéndose voluntariamente a exigencias mayores.
4. Detectar y aprovechar las oportunidades que se deriven de una visión más holística del negocio y de largo plazo.
5. Promover relaciones duraderas y de confianza con todos los interlocutores (stakeholders), cimentando esta relación en la creación de valor compartido.

Plan de Sostenibilidad

En 2021 la entidad prorrogó su Plan de Sostenibilidad 2018-2020, hasta la nueva elaboración del nuevo Plan Estratégico. Los ejes de actuación del ejercicio 2021 se estructuraron en torno a los tres ámbitos de la sostenibilidad:

Social

- Proyecto Tú Eliges
- Campañas de acción social, donaciones y ayudas

Ambiental

- Integración de los riesgos climáticos en la gestión de Cecabank
- Sistemas de gestión en materia ambiental
- Gestión de la huella ambiental, incluyendo el cálculo, la reducción y la compensación

Gobierno

- Mejoras en el marco de Reporting no Financiero
- Estudio de Materialidad
- Sesiones de trabajo con Forética

En 2021 Cecabank ha comenzado a trabajar en la definición de su nuevo Plan de Sostenibilidad, que estará alineado con el Plan estratégico de negocio 2022-2024 que la entidad aprobó a finales de 2021.

Para ello la entidad trabajó en la actualización de su estudio de materialidad. Dicho estudio ha permitido identificar y priorizar los aspectos sociales, ambientales y de Gobierno más relevantes para su negocio y los grupos de interés en el contexto actual. Este proceso de análisis ha permitido establecer los focos prioritarios de actuación en línea con las mejores prácticas, los requerimientos regulatorios y de los estándares, las tendencias sectoriales, así como garantizar el alineamiento de los aspectos ESG con los objetivos de negocio.

Resultado de este proceso se han obtenido 15 temas relevantes, estructurados en cuatro bloques (People, Planet, Prosperity y Governance), sobre los que la entidad trabaja actualmente desde una perspectiva estratégica. A lo largo de 2022, Cecabank elaborará su nuevo Plan de Sostenibilidad, vinculado al Plan Estratégico, con acciones específicas en estas materias.

Nuestras alianzas y compromisos

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

Cecabank tiene un firme compromiso con la consecución de los ODS. El análisis de materialidad llevado a cabo en el ejercicio ha permitido a la entidad revisar su alineamiento con estos objetivos. Cecabank mantiene un fuerte compromiso con los objetivos 8 y 9 para fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible apostando por el trabajo decente y la innovación. Adicionalmente destacan los ODS 4, 5, 7, 10, 13 y 16.

En respuesta al ODS 17, Cecabank ha construido una red de alianzas en las que contribuye para lograr sus objetivos de sostenibilidad. Con estas alianzas Cecabank busca contribuir al debate colectivo, participar en los asuntos de la agenda financiera en sostenibilidad (tanto nacional como internacional) y favorecer plataformas de intercambio y diálogo.

En 2021 la entidad ha formado parte de las siguientes iniciativas:

Pacto Mundial (a través de la Red Española del Pacto Mundial):
En el año 2021, además del compromiso del Pacto Mundial y sus 10 principios, se ha continuado trabajando para la difusión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, así como persiguiendo un gran pacto global para poner fin a la pandemia y fomentar una recuperación económica sostenible.

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

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

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

- Cecabank se ha sumado a la “Declaración de Líderes Empresariales para una Cooperación Global Renovada” ante la invitación de Sanda Ojiambo, que en junio de 2020 fue designada por el Secretario General de Naciones Unidas como nueva Directora Ejecutiva del Pacto Mundial.
- En diciembre de 2019, durante la COP 25 celebrada en Madrid, Cecabank se sumó al “Compromiso Colectivo de Acción Climática” impulsado por UNEP FI, en el que se comprometió a reducir la huella de carbono en los balances en línea con el Acuerdo de París.
- En 2020 Cecabank se sumó a la Alianza para la Recuperación Verde, iniciativa impulsada por Pascal Canfin, presidente de la Comisión de Medio Ambiente del Parlamento Europeo, que persigue un gran pacto global para poner fin a la pandemia y fomentar una recuperación económica sostenible
- Apoyamos a través de CECA a los Principios de Banca Responsable de la UNEP FI.

01F. Materialidad y grupos de interés

En 2021 la entidad ha actualizado su estudio de materialidad, teniendo en cuenta el nuevo contexto socioeconómico, sectorial y corporativo en sostenibilidad.

Este estudio se ha llevado a cabo con una metodología propia, conforme a las directrices del estándar GRI (Global Reporting Iniciative), así como otras mejores prácticas y recomendaciones en la materia. Dicha metodología de trabajo se ha estructurado en 4 procesos:

1. Revisión de los Grupos de Interés y los canales de comunicación establecidos, para la obtención de información acerca de sus expectativas y requerimientos.
2. Proceso de identificación de aspectos relevantes a través de un análisis interno y externo.
3. Proceso de priorización de aspectos materiales y elaboración de la matriz de materialidad.
4. Análisis cualitativo de los Impactos de los temas prioritarios con la perspectiva de doble materialidad.

Revisión de los Grupos de Interés y canales de comunicación establecidos

Mantener el diálogo fluido con los grupos de interés es una prioridad para Cecabank. La entidad mantiene activos distintos canales, con objeto de poder comunicar activamente los aspectos que les puedan ser de interés, así como identificar los requerimientos y expectativas que estos grupos puedan tener con respecto a su actividad.

Grupos de interés externos

Clientes

Cuestionarios

Reuniones periódicas

Servicio de atención al cliente (SAC)

Asociaciones

Participación en asociaciones sectoriales, grupos de trabajo y con organizaciones del tercer sector

Proveedores

Portal de Proveedores

Administraciones públicas

Canales de Comunicación institucionales

Sociedad

Medios de Comunicación y Redes Sociales

Grupos de interés internos

Equipo Humano

Encuestas a empleados

Entrevistas "la voz de la Dirección"

Cuestionario EFR

Intranet, newsletters y otras comunicaciones

Asociados

Reuniones periódicas

Consejeros

Comités y Comisiones celebradas

Accionistas

Junta de accionistas

Plan Estratégico de negocio

El estudio de materialidad ha tenido en cuenta los grupos de interés prioritarios y los canales de diálogo establecidos en el proceso de identificación de aspectos de sostenibilidad.

Proceso de identificación de aspectos relevantes

Cecabank ha llevado a cabo un proceso de análisis interno y externo, buscando mantener una perspectiva de medio-largo plazo[1] en la identificación de los aspectos relevantes, tendencias y compromisos. Para ello se ha analizado:

Tras este análisis Cecabank obtuvo 15 temas relevantes, todos ellos alineados con las tendencias sectoriales y los objetivos estratégicos de Cecabank.

Documentación interna

- La Estrategia de Cecabank, donde la sostenibilidad se posiciona como uno de los vectores de crecimiento de la entidad.
- Los compromisos asumidos por la entidad en materia ESG con los stakeholders a través de las políticas, códigos, reglamentos y procedimientos de trabajo, así como la misión, visión y los valores que definen y describen el comportamiento de Cecabank.
- Resultados de los procesos de comunicación con stakeholders: Cuestionarios, entrevistas, Comités, entre otros.

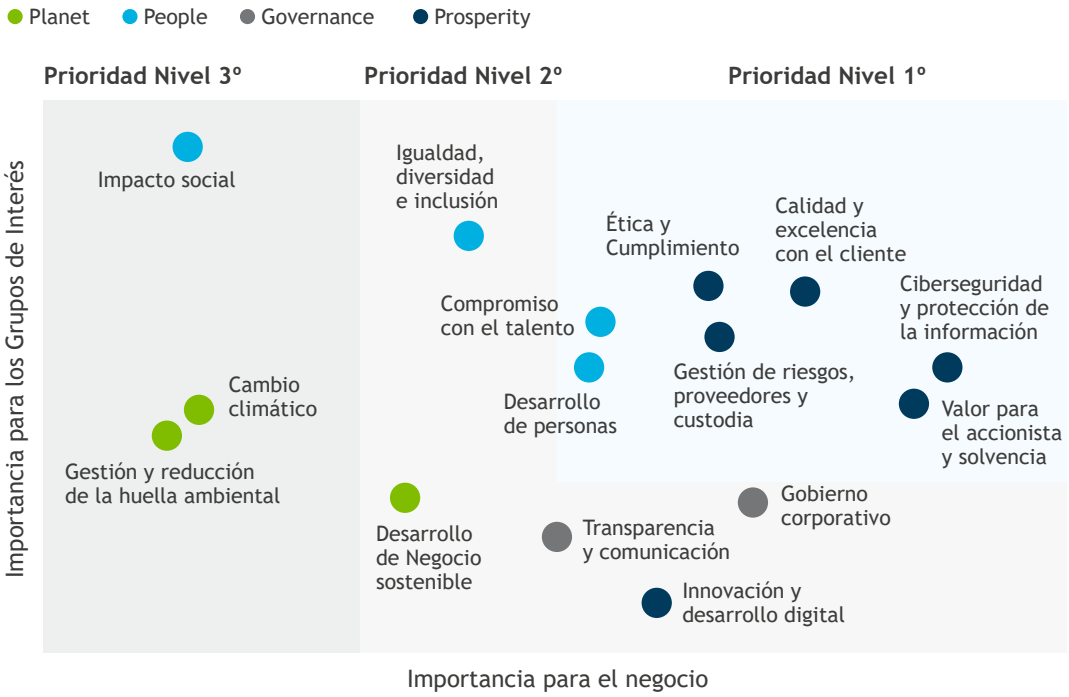
Documentación externa

- Demandas de información y transparencia ESG: Estándares de Sostenibilidad, Analistas, análisis de medios de comunicación, entre otros.
- Tendencias Sectoriales en sostenibilidad y mejores prácticas sectoriales.
- Regulación en materia de finanzas sostenibles y sostenibilidad.

1. En función de la disponibilidad de información

Proceso de priorización de aspectos materiales y elaboración de la matriz de materialidad

Tras el proceso de identificación, Cecabank priorizó los aspectos materiales desde la perspectiva externa, en base a la información analizada para los grupos de interés, e interna para la cual se entrevistó a distintas áreas clave en materia de sostenibilidad, así como a miembros de la Alta Dirección. Los resultados del proceso de elaboración han sido recogidos en la matriz de materialidad, que prioriza los 15 aspectos en 3 niveles.



La matriz de materialidad pone de manifiesto que todos los temas materiales identificados son de elevada importancia para el banco y sus grupos de interés, siendo los temas de Prioridad 1, aquellos relacionados con los aspectos estratégicos de generación de valor a clientes y accionistas, posicionamiento como tercero de confianza ante el nuevo marco regulatorio y de gestión de riesgos, así como la atracción y retención de talento diverso, especializado y comprometido.

Análisis cualitativo de los Impactos de los temas prioritarios con la perspectiva de doble materialidad

Cecabank ha dado un paso más en el alineamiento con las mejores prácticas en materia de reporting, analizando los temas prioritarios desde una perspectiva de doble impacto: Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank "perspectiva de fuera a dentro" y del impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social "perspectiva de dentro a fuera".

Ciberseguridad y Protección de la Información

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Mantener el elevado nivel de desempeño de Cecabank y dada la rápida evolución de estos aspectos, hace necesario una permanente inversión en nuevas soluciones de ciberseguridad y en formación para la especialización del equipo humano.

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

El buen desempeño de la entidad en estos aspectos tiene un impacto directo en los grupos de interés, ya que permite mantener a Reguladores, Clientes, Asociados, etc., mantener su confianza en Cecabank y proteger sus intereses.

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

Valor para el Accionista y Solvencia

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

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

Calidad y Excelencia con el Cliente

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

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

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

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

Ética y Cumplimiento

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

Mantener las exigencias corporativas en materia de Ética y cumplimiento genera relaciones de confianza con la entidad, ya que los grupos de interés identifican el alineamiento con sus valores y objetivos.

Destacamos a los empleados, que mejoran su sentimiento de pertenencia. Además, este comportamiento tiene un impacto en el incremento de valor para los accionistas, ya que se reduce la probabilidad de ocurrencia de eventos de riesgo penales y/o reputacionales.

Gestión de riesgos, proveedores y custodia

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

La gestión de este aspecto tiene un impacto directo en el accionista, ya que la adecuada gestión de riesgos aporta seguridad y protección de su capital.

Para otros grupos de interés como empleados o sociedad esto se traduce en una mayor estabilidad laboral y generación de riqueza.

Compromiso con el talento

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

Los empleados de Cecabank poseen unas condiciones laborales ventajosas en aspectos como los financieros, seguro de vida, póliza de asistencia sanitaria, conciliación, entre otros.

La retención del talento a su vez permite asegurar unos buenos resultados financieros para accionistas y un mayor nivel de servicio, fruto de los altos niveles de satisfacción de los empleados

Desarrollo de personas

Impacto del entorno social y medio ambiental sobre Cecabank

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

Impacto de Cecabank sobre el entorno medio ambiental y social

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

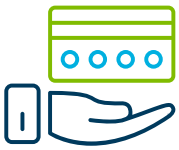
A su vez, la especialización favorece una mayor rentabilidad derivada de unos mejores resultados y una mejora del nivel de servicio percibido por los clientes.

02. Nuestros clientes

Los clientes son la razón de ser del negocio de Cecabank, que aspira a mantener relaciones duraderas y de largo plazo con cada uno de ellos. Por este motivo, la Orientación al Cliente y la Especialización forman parte de los valores corporativos de la entidad. Esto implica que la entidad está en permanente contacto con los clientes para detectar sus prioridades y anticiparse a sus necesidades, buscando ofrecer productos de alto valor añadido.

En 2021, Cecabank ha prestado servicios a más de 300 clientes entre los cuales se encuentran entidades financieras tradicionales y nuevos actores, gestoras, aseguradoras, grandes corporaciones, y administraciones públicas, extendiendo la cultura de orientación al cliente y la mejora continua en toda la organización.

La compañía rige sus relaciones comerciales bajo criterios de calidad y transparencia y tiene como prioridad cumplir con las expectativas del cliente, con el fin de fidelización y atraer nuevos usuarios. La diversificación de clientes es uno de los objetivos definidos en el Plan Estratégico 2017-2020/21 de Cecabank, finalizado este ejercicio. Este reto en Cecabank se aborda desde diferentes ámbitos de negocio con el objetivo de maximizar las oportunidades, destacando:



Diversificación de negocios

Diversificación de clientes

Diversificación de segmentos

02A. Diversificación de negocios

El negocio de Cecabank se compone de tres líneas independientes pero complementarias -Securities Services, Tesorería y Servicios Bancarios[1] -, buscando la diversificación de ingresos y clientes.

La entidad pone a disposición de sus clientes una oferta de servicios con elevado componente de especialización e innovación y trabaja de forma continua en identificar nuevos productos y servicios que puedan ser de interés para los clientes actuales y potenciales.

A finales de 2021, la aportación al margen bruto de las 3 líneas de negocios core de la entidad muestra una foto diversificada de ingresos por servicios. Dicha diversificación permite a la entidad ser resistente a ciclos económicos y así ha quedado demostrado en los últimos nueve años, desde la formación de la entidad.

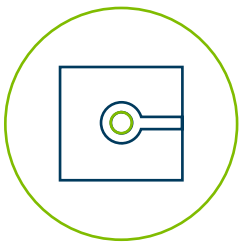
Adicionalmente, cabe destacar los avances de la entidad en materia de Finanzas Sostenibles. En este sentido, Cecabank ha operado en 2021 con 54 referencias consideradas "verdes", tanto en gobiernos como en deuda corporativa.

Entre ellas destaca el SPGB 1% 07/42, el primer bono verde del Tesoro español, del que se emitieron 5.000 millones de euros en emisión sindicada en septiembre de 2021 y que tuvo demanda por más de 60.000 millones de euros.

También es destacable la emisión de la UE dentro del programa NGEU de un bono verde a 2037, el primer bono de ese tipo del emisor paneuropeo, que tuvo una demanda récord de más de 135.000 millones de euros y del que acaba de reabrir en subasta ordinaria 2.500 millones más. En esta reciente subasta hemos comprado 5 millones de euros de este bono verde que mantenemos en cartera.

En total, Cecabank ha realizado 302 operaciones, en su mayoría del sindicado español, por un importe global agregado de 1.134,42 millones de euros.

La posición de la Cartera de Crédito en bonos ESG (Environmental, Social & Governance) a cierre de 2021 es de once posiciones con un importe total de 113 millones de euros (88 millones de deuda privada y 25 millones en Regiones).



52%
Securities Services

27%
Tesorería

21%
Servicios bancarios

1. De acuerdo con el Plan Estratégico 2022-2024, las tres líneas Core de la entidad son Securities Services, Tesorería y Pagos

02B. Diversificación de clientes

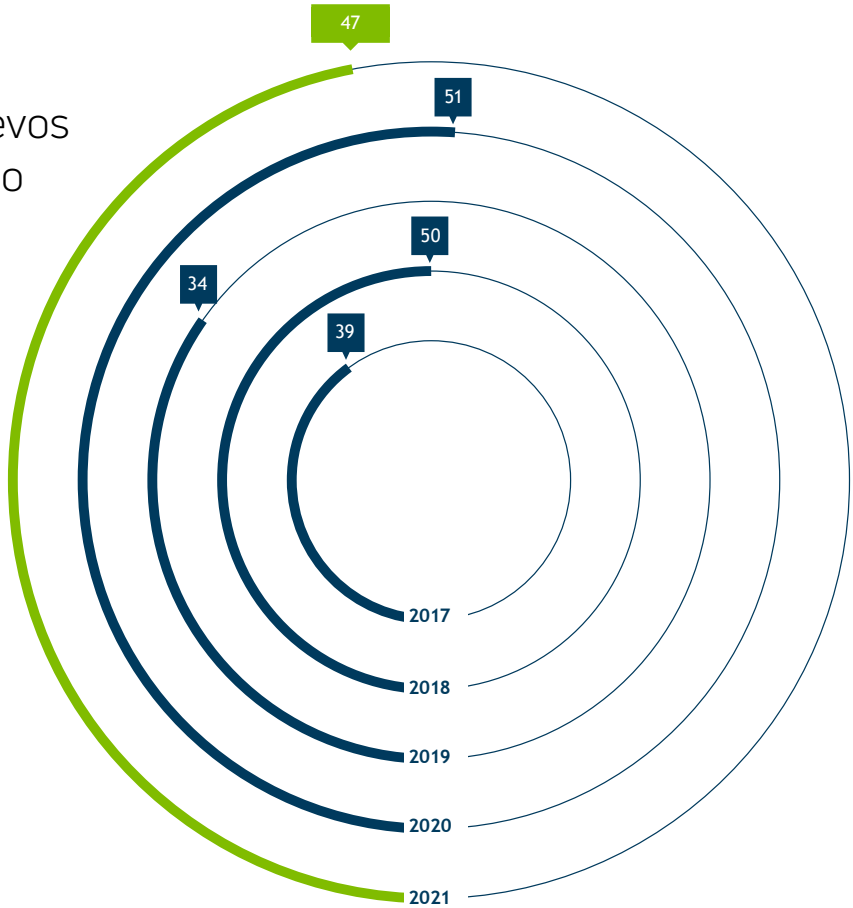
Cecabank da servicio a entidades financieras, gestoras y Empresas de Servicios de Inversión, Grandes corporaciones, Gestoras de Capital Riesgo, Aseguradoras, Sociedades y Agencias de Valores, Fintech y Administraciones públicas con una oferta de servicios diferencial.

Anualmente la entidad define sus objetivos comerciales integrando los mismos en el Plan Estratégico y su seguimiento por la alta Dirección. Dentro de estos objetivos, destaca el número de nuevos clientes, para el cual la entidad realiza seguimiento mensual. Este seguimiento se realiza por el equipo de Coordinación estratégica, quién es a su vez responsable de trasladar su evolución al Comité Comercial, Comité de Dirección y el Consejo de Administración.

Se entiende por nuevo cliente, aquel que no ha tenido ninguna relación con Cecabank en los últimos tres años. La captación de nuevos clientes en el periodo 2017 - 2021 ha sido muy significativa, alcanzando los 221 nuevos clientes y ha permitido contrarrestar la salida de clientes, especialmente motivados por cambios en el sector. A continuación, se detalla el desglose por años:

221

clientes nuevos en el período 2017-2021



02C. Diversificación de segmentos

La cartera de clientes de Cecabank diferencia 4 grandes sectores de actividad, sobre los que se hace seguimiento de la distribución de clientes y oportunidades.

Asociadas

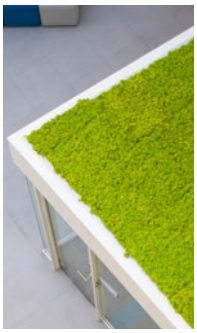
Entidades asociadas a CECA / Cecabank.

Bancos

Tanto nacionales, como internacionales.

Gestoras

Aseguradoras y empresas de servicios de inversión (ESIs).



Resto

Incluye sector público, corporates, entidades financieras no tradicionales, ...

La cartera de clientes de Cecabank diferencia 4 grandes sectores de actividad, sobre los que se hace seguimiento de la distribución de clientes y oportunidades.

Con el fin de establecer relaciones duraderas con sus clientes, Cecabank se centra en fijar acuerdos a largo plazo, tanto en el ámbito de la depositaría, con acuerdos que cubren distintos periodos, como en Servicios Bancarios en contratos de medios de pago, plataformas soporte a tesorería y riesgos, outsourcing tecnológico y banca electrónica.

La entidad ha continuado trabajando en 2021 en tres grandes focos de trabajo:

- Sistemas de Gestión de Calidad: Mantenimiento e implantación de sistemas de gestión para la mejora continua en aquellos ámbitos donde la certificación aporta un valor diferencial.
- Medición y Análisis de la Voz del Cliente: Para entender sus necesidades y expectativas, de forma que estas se tengan en cuenta en la toma de decisiones.
- Planes de Mejora: dirigidos a conseguir los objetivos estratégicos de la entidad en materia de fidelización de clientes y establecimiento de relaciones a largo plazo:

  a. Mejorar la calidad de nuestros procesos.

  b. Mejorar la experiencia de los clientes.

Fruto de los avances en estas áreas de trabajo, se han producido las mejoras que se detallan a continuación:

- Durante 2021 se han renovado la certificación de los Servicios de Reporting financiero-Pyramid) y la de la Escuela de Formación Bancaria y se han mantenido el resto de las certificaciones de los Servicios de Valores y Depositaría y Cobros y Pagos, todos ellos bajo los criterios de la norma ISO 9001:2015.
- Cecabank ha renovado durante el ejercicio la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información según la NORMA UNE-ISO/IEC 27001:2014 para los servicios de adeudos y transferencias SEPA. Esta certificación tiene validez hasta 2024 y garantiza la mejora continua de la entidad en materia de aseguramiento, confidencialidad e integridad de los datos y de la información, así como los sistemas que la procesan.

- En los cuatro ámbitos certificados según la norma ISO 9001:2015 se ha profundizado en la mejora continua y en el desarrollo de los principios de la norma más allá del cumplimiento de los requisitos de la propia norma, así como en la simplificación de los flujos de trabajo y la adopción de metodologías ágiles.

- Se ha dado soporte y se ha renovado la certificación de otros sistemas de gestión certificados para la totalidad de Cecabank hasta el año 2024:

  a. Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal certificado de acuerdo con la norma UNE 19601:2017.

  b. Sistema de Gestión Energética certificado de acuerdo con la norma ISO 50001:2018.

- Se ha coordinado la gestión de los tres identificativos (Identificativo de Medidas de Cumplimiento, Identificativo de Medidas Extraordinarias e Identificativo de Acción Solidaria) de "Garantía Madrid" para Cecabank por las medidas adoptadas, el compromiso extraordinario demostrado y la actividad solidaria ejercida en la prevención y minimización de los riesgos provocados por la COVID-19.

- Se ha sistematizado y optimizado la medición de la huella de gases de efecto invernadero (GEI) de Cecabank, habiéndose realizado la medición correspondiente a 2020 verificada por AENOR según la norma ISO 14064-1:2012.

- Se ha dado soporte a Gestión del Talento para la obtención de la certificación EFR de Empresa Familiarmente responsable.

- Se gestiona el proceso de evaluación de la calidad de servicio prestado por los proveedores de forma integrada con los procesos de homologación y evaluación corporativos.

- Se ha profundizado en el desarrollo y la implantación del modelo de medición de la experiencia del cliente buscando profundizar en el pasillo de cliente definido y validado con nuestros clientes para lograr planes de mejora perfectamente adecuados a cada servicio.

La información obtenida se ha incorporado como instrumento para la mejora de los diferentes negocios mediante acciones concretas y detección de necesidades.

En cuanto al índice de satisfacción, el índice de recomendación y la predisposición a continuar confiando en Cecabank en nuevas soluciones se muestra a continuación:

Satisfacción
General con Cecabank
(Promedio 0-10)

2020 8,3
2021 8,4

NPS
(% Prescriptores/detractores)

2020 65
2021 60

Probabilidad de seguir contratando
(% de clientes que puntúan de 8 a 10)

2020 81
2021 81

De forma complementaria, Cecabank dispone de un sistema de Atención al Cliente de acuerdo con la Orden ECO/734/2004 de 11 de marzo, sobre los Departamentos o Servicios de Atención al Cliente y sobre el Defensor del Cliente de entidades financieras. Durante el año 2021 únicamente se ha recibido 1 reclamación, que no se ha admitido a trámite por no ser de su competencia. En 2020 se recibieron 2 reclamaciones, de las cuales ninguna se admitió a trámite.

Cabe destacar que Cecabank asume voluntariamente los más altos estándares de exigencia y todas las recomendaciones en materia de evaluación de riesgos tecnológicos (ICT) que propone la EBA, incluyendo en su alcance los riesgos de seguridad, ciberseguridad, cambio, integridad, continuidad y externalización, todos ellos incluidos en la política de gestión del riesgo. Asimismo, cabe los servicios ofrecidos por Cecabank descansan en gran parte en un elevado y sofisticado soporte tecnológico que garantiza la privacidad de los datos y la continuidad en el negocio.

03. Gestión de Personas

03A. Nuestros empleados

Uno de los ejes de actuación definidos en el Plan de Sostenibilidad de Cecabank es el de la gestión responsable y sostenible del talento.

Las diferentes políticas relacionadas con la gestión de los profesionales establecen los principios de igualdad, integración y no discriminación en el ámbito laboral.

Cecabank contaba a cierre del ejercicio 2021, con 458 empleados/as en España y 3 en la red exterior de oficinas (1 empleado en Fráncfort, 1 empleado en Londres, y 1 empleada en Lisboa)[1].

1. En el reporte de los demás indicadores del Estado de Información No Financiera relativos al apartado de "Nuestros empleados", han sido excluidos los datos relativos a los empleados de las oficinas situadas fuera de España, los cuales representan solamente un 0,6% del total de los empleados de Cecabank. Asimismo, no se incluyen los 2 empleados de Trionis

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

2020
240
2021
233

2020
230
2021
225

Distribución por sexo y grupo de edad

	<30	30 - 50	> 50
	7	154	72
	13	137	75
	20	291	147

Total

233
225

Distribución por grupo y nivel profesional

Grupo y nivel profesional	Mujeres	Hombres	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
Total	**233**	**225**	**458**

Todos los empleados de Cecabank disfrutan de un contrato indefinido[1] y el 98,7% trabajan a tiempo completo.

Durante 2021, se han producido 46 bajas, de los que 2 fueron despidos. Los 2 despidos se desglosan en un hombre y una mujer, uno del grupo IV y otro del VIII, ambos con un rango de edad de 30 a 50 años. Durante 2021, se han producido 33 altas nuevas de empleados, trece mujeres y veinte hombres.

Bajas

	ERE	Cese voluntario	Despido	Excedencia voluntaria	Desvincu-laciones
	16	1	1	1	1
	19	4	1	0	2
	35	5	2	1	3

Total

46

20 26

Distribución por grupo de edad

	ERE	Cese voluntario	Despido	Excedencia voluntaria	Desvincu-laciones
30-50	0	5	2	1	0
>50	35	0	0	0	3
Total	35	5	2	1	3

Total

46

30-50 8

>50 38

Distribución por grupo y nivel profesional

Grupo y Nivel	< 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
Total	**18**	**15**	**33**

1. El Consejero-Director está vinculado a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral.

La entidad puso en marcha en 2021 el Plan CRECE+, continuando con el Plan de Transformación de Recursos Humanos dentro del Plan Estratégico 2017-2020, donde se integran diferentes líneas con el objetivo de avanzar en las diferentes fases de ciclo de gestión de Recursos Humanos, favoreciendo el crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados, dándoles la posibilidad de conocer nuevas formas de trabajo, adquirir conocimientos en distintas áreas y potenciar su empleabilidad interna.

La incorporación de nuevo talento, con 33 incorporaciones, ha sido uno de los objetivos del año, logrando captar e integrar nuevos perfiles polivalentes y digitales, con habilidades y competencias que garanticen: excelencia, innovación, compromiso e ilusión.

Durante 2021 se han producido 17 movimientos internos en la entidad:

Movimientos internos

	<30	30 - 50	> 50
	0	5	4
	1	5	2
	1	10	6

03B. Igualdad

Cecabank cuenta con un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Cecabank cuenta con un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral. En los años siguientes a 2017, fecha de su modificación, se han elaborado estudios pormenorizados en materia de igualdad (brecha salarial, actualización del diagnóstico de situación y medidas de conciliación) y se ha trabajado en acciones formativas en materia de diversidad para toda la plantilla.

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

Por otro lado, Cecabank dispone de un Protocolo de actuaciones en el caso de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo en Cecabank. Es un acuerdo laboral firmado con la totalidad de la representación laboral de la plantilla y regula, por primera vez, el acoso laboral.

Los principales objetivos del Plan de Igualdad son la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión, mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, la reducción de las desigualdades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Además, garantiza planes de formación que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.

Cecabank cuenta también con los siguientes Acuerdos en esta materia:

- Acuerdo laboral en materia de teletrabajo y derecho a la desconexión digital.
- Acuerdo de flexibilidad horaria
- Guía práctica de lenguaje inclusivo
- Guía de medidas, ayudas y beneficios.

Dentro del plan de acción para obtener reconocimientos en esta materia, se ha trabajado en la obtención del Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que otorga la Fundación Másfamilia, obteniendo la concesión del mismo en 2021.

Cecabank también se ha adherido al Charter de Diversidad (Fundación Diversidad) y al programa Empowering Women's Talent.

La entidad, debido al enriquecimiento en sus procesos de selección, cuenta con personas con capacidades diferentes tanto en su plantilla como en la selección de ETTs. Actualmente, hay tres personas con capacidades diferentes prestando servicios a través de la ETT y dos personas que se han incorporado a la plantilla. En 2020 Cecabank tenía 1 mujer en plantilla y 5 personas para prestar servicios de manera temporal a dichas ETTs.

Además, Cecabank colabora con entidades que promueven la inclusión de personas con capacidades diferentes en el entorno laboral.

Número de empleados/as totales en Cecabank España

2020	2021
470	458

Porcentaje de mujeres en Cecabank España

2020	2021
51%	51%

03C. Formación

La formación en Cecabank está orientada a potenciar la especialización y el desarrollo de nuevas competencias profesionales. Estamos impulsando la transformación del banco a través de nuevas metodologías de trabajo y de la adquisición de competencias digitales.

En línea con nuestra filosofía de mejora continua, la formación se revisa y adapta anualmente para dar respuesta a las necesidades de las personas que trabajan en Cecabank, de modo que estén preparadas para optimizar el servicio a nuestros clientes y la adaptación a las exigencias de un mercado cambiante.

El Plan Anual de Desarrollo y Formación integra diferentes áreas de conocimiento, que abarcan múltiples ámbitos como regulación y normativa, finanzas, TI, competencias digitales, management, salud y bienestar.

Durante el ejercicio 2021 hemos continuado con un plan de formación y desarrollo adaptado al contexto de teletrabajo, con un mayor peso de acciones de teleformación y webinars a través de Teams, frente a los cursos presenciales, que se retomaron en septiembre bajo las pertinentes medidas de seguridad.

Por segundo año consecutivo, hemos optado por priorizar la salud emocional de los trabajadores, usando contenidos elaborados a medida. También hemos puesto foco en los directivos, facilitándoles acciones formativas dirigidas a gestionar la incertidumbre y a liderar equipos que trabajan en remoto, así como habilidades para saber dar feedback adecuadamente.

A nivel técnico, hemos trabajado nuevos lenguajes de programación y formación de especialización en materias propias para el área de Riesgos y Cumplimiento, Servicios Operativos y Asesoría Jurídica.

Adicionalmente, Cecabank cuenta con un programa de onboarding para dar la bienvenida a las nuevas incorporaciones. Este programa incorpora una serie de formaciones on-line obligatorias y voluntarias sobre aspectos como el Código de Conducta, Ciberseguridad, Prevención de Riesgos Laborales, Eficiencia Energética, Igualdad de Género y Diversidad, entre otras, y una sesión presencial. En esta última, el programa incluye una actividad de team-building para trabajar aspectos de colaboración, gestión de la incertidumbre y equipos de alto rendimiento.

Otra novedad ha sido la adhesión al programa Empowering Women´s Talent, cuyo objetivo principal es sensibilizar a toda la organización en la riqueza de tener plantillas diversas, así como potenciar el afloramiento de talento femenino a posiciones de responsabilidad.

Además, hemos potenciado los programas de especialización in-company aumentando la oferta de contenidos, demostrando que este enfoque supone una mayor adaptación a nuestras necesidades, una reducción de horas de formación y un aumento de la eficiencia del presupuesto, sin reducir la calidad de los programas ni el nivel de satisfacción de los alumnos.

En todo este proceso, nos hemos apoyado en nuestra plataforma Learning Cloud, que está integrada con la web de formación, donde se registran todas las acciones formativas desarrolladas por las personas que trabajan en Cecabank. Asimismo, integra en su currículum toda esa actividad y permite a los responsables visualizar los cursos solicitados por sus equipos y el estado en el que se encuentran.

En este sentido, hemos incrementado la oferta del catálogo de formación en las áreas de habilidades, competencias digitales y salud y bienestar, a través de contenidos micro-learning que eficientan el aprovechamiento por parte de los alumnos y reducen la carga de horas.

A continuación, se muestran las horas de formación por categoría profesional según convenio, que han supuesto un total de 19.509 horas en 2021:

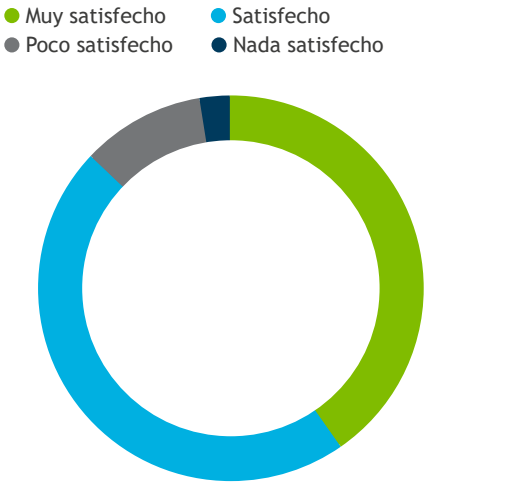
Horas de formación por niveles

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII	Nivel XIII
Grupo 1	364	177	1546	2326	2901	4468	2765	2901	1120	387	231	272	
Grupo 2	17	34											

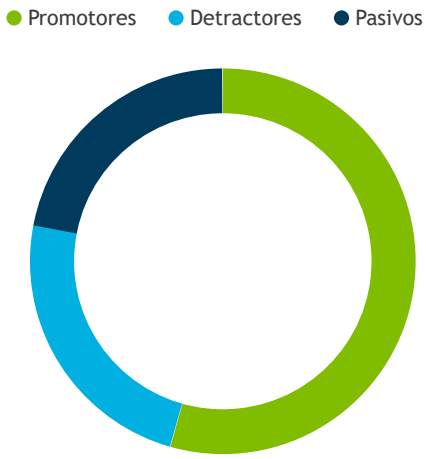
Descripción del indicador	Unidades del Indicador	2020	2021
% de titulados universitarios superiores y medios (Ingenieros superiores, Licenciados o Diplomados)	Porcentaje (%)	77%	77%
Horas de formación de empleados Cecabank España	Horas por empleado	34*	42
Inversión en formación para empleados en España	Euros por empleado	916 €	923 €

* Recalculado en 2021 según ajustes en la metodología de extracción y cálculo del dato.

Valoración global de formación 2021



NPS de formación 2021



En total hemos incrementado un 23% el número de horas de formación impartidas durante el año 2021 respecto al ejercicio anterior.

En 2021 hemos retomado la colaboración con centros universitarios y escuelas de negocios para la realización de prácticas en nuestra entidad por parte de sus estudiantes, formalizando 7 becas de fin de grado. Además, lanzamos la iniciativa Programa Nido con una excelente acogida por parte de instituciones y alumnos. En total se han incorporado al programa de prácticas 9 personas, que estarán durante 9 meses conociendo la operativa de la entidad y participando en su actividad diaria, todo ello como parte del compromiso de Cecabank para promover el empleo y renovar el talento interno.

03D. Remuneración

Cecabank cuenta con una Política general de remuneraciones en la que se establecen, entre otros aspectos, los principios generales del sistema de remuneraciones, así como sus características esenciales, los requerimientos específicos de cada colectivo y el modelo de gobernanza.

Para el cálculo de la remuneración media de los miembros de la plantilla se ha tenido en cuenta al 93,89% de la plantilla de Cecabank en España, en base a datos a cierre del ejercicio 2021, excluyendo a los miembros de la Alta Dirección, cuyos datos se desglosan más adelante, así como a las 20 personas adscritas a las Divisiones de Tesorería y Equity Sales del área Financiera

Dichas personas tienen un sistema de retribución variable específico que podría llegar al 200% de su retribución fija y que, de conformidad con la normativa de prudencia en materia de remuneraciones, está sometida a diferimiento, pago en instrumentos no pecuniarios, así como las cláusulas malus y "claw back", de concurrir determinados supuestos de acuerdo con lo establecido en la Política general de remuneraciones de Cecabank.

A continuación, se muestran la remuneración media* por sexo, edad y nivel de categoría profesional según convenio[1]:

Remuneración media por categoría profesional

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

1. Existen 4 empleados del grupo profesional 2 (oficios varios) que han sido equiparados a niveles X y XII en función de su remuneración.

La remuneración por grupos de edad presenta el siguiente detalle:

	2020	2021
<30	29.037 €	30.740 €
30-50	65.681 €	66.345 €
>50	68.655 €	74.563 €

Partiendo de estos mismos datos, con carácter complementario, Cecabank ha procedido a realizar el cálculo de la brecha salarial teniendo en cuenta la retribución media por sexos. Teniendo en cuenta dicha variable, la brecha salarial quedaría situada en un 14,34%.

Remuneración media por sexo

Euros

2020
73.621
2021
72.767

2020
59.915
2021
62.333

Brecha Salarial

2020	2021
18,62%	14,34%

Al cierre del ejercicio existen 10 consejeros en Cecabank, de los que 7 son hombres y 3 mujeres. Los consejeros de Cecabank únicamente perciben, por su función de consejeros, ingresos de la Entidad por las dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a los Comités. El importe individual de la dieta es el mismo para todos los consejeros por lo que los importes totales cobrados por cada consejero dependen exclusivamente del número de sesiones de los órganos de gobierno a las que han asistido.

En el ejercicio 2021 el importe medio cobrado por cada consejero ha sido de 31.921 euros para los hombres y de 57.242 euros para las mujeres. En el ejercicio 2020 el importe medio cobrado por cada consejero ha sido de 33.621 euros para los hombres y de 53.793 euros para las mujeres.

Con respecto a la Alta Dirección, Cecabank cuenta con 8 directivos, de los cuales 5 son hombres y 3 son mujeres, habiéndose producido la incorporación de 2 mujeres durante el año 2021. La remuneración media ascendió a 170,53 miles de euros en el caso de las mujeres y 175,68 miles de euros para el caso de los hombres, excluyéndose del cálculo la posición que ocupa la Dirección Corporativa Financiera dada la especialidad de su régimen de retribución variable, y un directivo vinculado a la entidad por un contrato de carácter mercantil no sometido a la legislación laboral[1].

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

1. No se incluye la comparativa con el año anterior, dado que en el ejercicio finalizado en 2020 solo había una mujer.

03E. Beneficios Sociales

Cecabank ofrece beneficios sociales para sus empleados buscando con ello motivar, retener y fidelizar a sus trabajadores.

Los principales beneficios sociales que Cecabank ofrece a sus empleados son los siguientes:

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

La inversión por cada persona trabajadora en materia de beneficios sociales realizada por la entidad en 2021 asciende a un total de 1.706,80 Euros[1].

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

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

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

La implantación de Ckb.Flex se ha consolidado de manera firme en la plantilla de tal manera que un 56% tiene al menos un producto contratado a través del sistema de retribución flexible, siendo el total de productos contratados al cierre del ejercicio 2021 de 714 contrataciones.

Los productos más demandados son los siguientes:

Seguro médico para familiares de empleados: contratado por un 53% de los miembros de la plantilla.

Tarjeta de transporte: contratado por un 28% de la plantilla.

Como consecuencia de la progresiva vuelta a la normalidad en la actividad en la prestación de servicios de manera presencial en las instalaciones de la entidad, se aprecia un incremento notable de las contrataciones en los productos que llevan asociados al transporte así como al consumo en locales de restauración.

Así mismo, entre la plantilla de la entidad cada es más conocido la posibilidad de aplicar este sistema a la financiación de acciones formativas.

1. Este importe es sensiblemente menor al de años anteriores, en la medida en que la totalidad de las aportaciones al Plan de Pensiones han sido financiadas por excedentes del propio plan de pensiones y no han supuesto un gasto de personal.

03F. Conciliación

Dentro del Plan de Recursos Humanos vinculado al Plan de Estratégico 2017-2021, el banco ha propiciado la implantación de un sistema de flexibilidad horaria y de teletrabajo.

Ambos aspectos han sido consensuados con la representación laboral de Cecabank a través de la firma de dos acuerdos laborales con la representación legal de los trabajadores (RLT) presentes en la entidad.

Hasta finales del mes de octubre de 2021, el teletrabajo ha sido predominante en la prestación de servicios como consecuencia del impacto de la COVID-19 al amparo del plan "Me cuida" promovido por el gobierno de la nación. De conformidad con lo establecido en el convenio colectivo sectorial, Cecabank ha puesto a disposición de los miembros de su plantilla el material necesario así como una asignación económica para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

A finales del año 2021, la entidad suscribió un nuevo acuerdo de teletrabajo con la totalidad de la representación laboral el cual ya se encuentra adaptada a todas las exigencias de la Ley de trabajo a distancia y que Cecabank aplicará con independencia de que la modalidad de teletrabajo supere o no el 30% de la jornada laboral.

Asimismo, se ha contemplado la posibilidad de que las mujeres embarazadas puedan teletrabajar durante todo el periodo de gestación.

Dicho acuerdo, desarrolla también el derecho a la desconexión digital que fue regulado por primera vez por convenio colectivo de las Cajas y entidades Financieras de Ahorros para el periodo 2019-2023 y que entró en vigor el 3 de diciembre de 2020.

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

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

- Posibilidad de aplicar la reducción de jornada sólo a las tardes de trabajo efectivo en el horario unificado en el caso de cuidado o guarda legal de menores de 12[1] años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida para el horario general.[2]
- Disfrute de 15 días de lactancia a acumular tras el permiso de maternidad.
- Creación de un permiso retribuido de hasta 3 meses de duración en el caso de supuestos de violencia de género que impliquen un cambio de domicilio.
- Computo de todos los permisos (a excepción del permiso de nupcialidad) en días laborables.

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

Permiso parental

2020

19

Mujeres 6

Hombres 13

2021

11

Mujeres 7

Hombres 4

1. Mejorado por Cecabank hasta los 14 años.
2. Extendido en Cecabank para el horario unificado establecido en el Acuerdo Laboral de jornada y horarios de 6 de agosto de 2021.

Adicionalmente Cecabank cuenta con la Asociación cultural de Empleados de Cecabank o "Grupo de Empresa". Esta Asociación tiene como fines el desarrollo y organización de toda clase de actividades encaminadas a favorecer el ocio y la educación en el tiempo libre de los asociados y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, deportivas, infantiles y familiares y turísticas.

Se pretende que a través de todas las actividades impulsadas desde la Asociación se establezcan lazos de amistad y compañerismo entre todas las personas asociadas, se fomente positivamente las relaciones interpersonales entre todos los miembros, así como ayudar a mejorar y conciliar la vida laboral y familiar.

03G. Prevención de riesgos laborales

De acuerdo con la legislación aplicable, la responsabilidad sobre la implantación, aplicación e integración del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a la Dirección de la entidad.

En Cecabank, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se ha diseñado con arreglo a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, que cubre las especialidades preventivas de: Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada, Medicina del Trabajo y Seguridad en el Trabajo.

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

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

Cecabank ha contratado la especialidad de Medicina del Trabajo con el Servicio de Prevención Ajeno de Quiron, cuyas actividades son la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo, analíticas, reconocimientos médicos y estudios epidemiológico de los resultados de los exámenes de la salud con el objeto de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud.

Adicionalmente, la entidad dispone de un médico, personal externo subcontratado por el Servicio de Prevención Ajeno, ubicado en el centro de trabajo, donde desarrolla labores de medicina asistencial.

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

Cecabank en el marco del Plan Estratégico 2017-2021, elaboró el Plan Ckbe-Well, en el que se engloban una serie de acciones para promover comportamientos y hábitos saludables que persiguen la mejora del bienestar de nuestros empleados. Desde su inicio, se ha promovido un servicio de Fisioterapia, para mejorar la salud mediante la prevención y tratamiento de lesiones laborales, un servicio de nutrición y dietética para los empleados, se han realizado cursos de Escuela de Espalda, formación en alimentación saludable etc.

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

Durante el año 2021, debido a la pandemia de COVID-19, algunas de las actividades programadas de tipo presencial se han visto afectadas ya que la entidad ha optado y promovido, en gran medida, el teletrabajo con el fin de salvaguardar la salud de su personal.

En relación al Programa Ckbe-Well, en 2021 las actividades presenciales fueron interrumpidas, si bien se han mantenido actividades online como los cursos de escuela de espalda, la formación relativa a la prevención de riesgos laborales, así como seminarios enfocados al bienestar emocional.

Con respecto a los reconocimientos médicos previstos en 2021, los mismos se han llevado a cabo demanera normal a partir del mes de abril de año 2021, esperándose un desarrollo normal de esta actividad durante el año 2022.

Durante este año, se han seguido una serie de procedimientos específicos de actuación frente al COVID-19 en nuestros edificios, relativos a medidas de protección (uso de EPIS, mascarillas, pantallas protectoras etc) medidas de distanciamiento, control de accesos a los edificios y otras medidas específicas de nuestro sector, que se han publicado en la intranet al alcance de todos los empleados.

El Servicio de Prevención de la empresa, junto al Servicio Médico y el Departamento de Personal, ha realizado un seguimiento exhaustivo de todos los casos de COVID en la empresa, poniendo en práctica todas las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

Cecabank, como empresa que aboga por la seguridad y la salud, ha concertado con una clínica la realización de un test de serología a todos los trabajadores que se incorporan presencialmente al centro de trabajo tras la situación de teletrabajo masivo durante la pandemia. También se han llevado campañas puntuales de cribado una prueba de antígenos para el retorno de los periodos vacaciones o la creación grupos burbuja de turnos estables de trabajo.

En 2021, el 100% de los empleados han estado representados en el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario, que se reúne con carácter trimestral y que se rige por el Reglamento único del Comité de Seguridad y Salud.

Empleados cubiertos por convenio colecto en España

100%

Horas de absentismo* en la entidad en España

2020	2021
14.592	13.410

* Para medir las horas de absentismo, de acuerdo con lo que estipula el indicador 403-2 del estándar GRI, se han tenido en cuenta exclusivamente las horas de baja por COVID, enfermedad y accidentes IT.

Al igual que en el ejercicio anterior, en 2021 no ha habido enfermedades profesionales en la plantilla. En 2021 no se han registrado accidentes laborales, excluyéndose los casos de COVID-19 que legalmente fueron considerados como tales. En 2020 se registraron dos accidentes, ambos sin baja (un hombre y una mujer).

Como resultado de estas políticas, podemos destacar que se ha fidelizado a la plantilla como medio para retener valor y conocimiento.

En cuanto al diálogo social, la entidad cuenta con un Comité de Empresa con 17 miembros en el que están representadas 4 secciones sindicales que se reúnen bimestralmente; una Comisión de igualdad y prevención del acoso sexual y una Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados.

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

04. Nuestros Proveedores

Cecabank mantiene un alto nivel de compromiso con sus proveedores, ya que son fundamentales para el desarrollo de su negocio y un eslabón clave en su oferta de productos y servicios.

Tal y como recoge el código de conducta corporativo, la entidad busca establecer, relaciones comerciales justas y estables, basadas en la responsabilidad, la transparencia y la comunicación.

Estos compromisos se materializan y se gestionan a través de las políticas y procedimientos corporativos. Cabe destacar la norma de "Contratación de servicios con proveedores", que establece los pasos a seguir para garantizar la concurrencia en cada proceso de aprovisionamiento y la adecuada evaluación de los mismos y la "Política de externalización y contratación de servicios y funciones" (cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración el 20 de octubre de 2020), que establece los principios, reglas y procedimientos de obligado cumplimiento en las distintas fases del proceso de contratación de cualquier servicio a un proveedor.

Cecabank ha implementado un proceso de homologación de proveedores de servicios externalizados, que paulatinamente se está extendiendo a toda la cadena de suministro y que actualmente es obligatorio para todos los servicios externalizados y contratos de importe relevante. Este proceso tiene como objeto valorar la capacidad productiva, técnica y financiera del proveedor, así como su alineamiento con los valores éticos y las políticas de sostenibilidad de Cecabank. De esta forma se incorpora la evaluación de aspectos de Responsabilidad Corporativa, como la adhesión a normas internacionales sobre Derechos Humanos, protección del medio ambiente y condiciones de trabajo adecuadas.

Se ha profundizado en la optimización de la gestión integral de los proveedores de la entidad mediante la reducción del riesgo de la cadena de suministro y el seguimiento de la continuidad de los servicios prestados, el asesoramiento estratégico a los departamento de negocio en sus externalizaciones, la mejora de la agilidad operativa de las compras, la implantación de informes y herramientas de análisis para el seguimiento de las homologaciones y se ha contribuido a la negociación centralizada con los principales proveedores en colaboración con las unidades organizativas contratadoras de los servicios externalizados.

Adicionalmente Cecabank cuenta con la "Política de seguimiento de la cadena de custodia", que establece los procedimientos de obligado cumplimiento en la selección de terceros custodios para salvaguardar los activos de clientes y minimizar los riesgos asociados a un mal uso o perdida. En este sentido, la entidad cuenta con un procedimiento de debida diligencia para la supervisión permanente del tercero en el que se deleguen las funciones de custodia.

Los aspectos relacionados con proveedores se supervisan al más alto nivel en la entidad. La División de Riesgos no Financieros y Cumplimiento tiene la función de informar periódicamente al Comité de Cumplimiento y Riesgo Operacional y a la Comisión de Auditoría del resultado del seguimiento de proveedores. Adicionalmente el Comité de Dirección de Cecabank, supervisa las externalizaciones aprobadas, así como las posibles incidencias identificadas.

Por otro lado, Cecabank mantiene su compromiso con el empleo a través de la contratación de proveedores locales. En este sentido en 2021, los proveedores locales representaron un 82,5% del total con 477 proveedores españoles y 101 proveedores no residentes.

Cadena de Suministro

Compromiso con el empleo y la Sociedad

82,5% de compra local

Responsable

Homologación de proveedores en base a aspectos de Sostenibilidad

Comunicación cercana

Transparente y fluida con Proveedores.

Principales magnitudes en 2021

578 Proveedores Registrados

53 Homologaciones Generales

8 Homologaciones por Servicio

9 Concursos

63 Registro de Externalizaciones

05. Cuestiones Sociales

Cecabank desarrolla su compromiso social a través de la realización de iniciativas acordes con las características y objetivos corporativos.

La entidad y su plantilla están sensibilizados con los problemas sociales y de manera específica con aquellos que afectan a los colectivos más desfavorecidos. La entidad pone en marcha acciones concretas de contribución, que además fomentan el orgullo de pertenencia entre las personas de la entidad.

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

En el año 2021, se llevó a cabo la VII edición del programa en la que se presentaron un total de 19 proyectos de diversas asociaciones (14 en el ámbito social, 4 en medioambiental y 1 en el cultural), a los que Cecabank apoyó con una ayuda de 97.000 euros.

En esta edición, la participación alcanzó el 77,2 %, lo que demuestra un año más, no solo el compromiso de Cecabank con su Plan de Acción Social, integrado en la Política de Sostenibilidad de la entidad, sino de todos sus empleados con la promoción del bienestar de la sociedad y su impacto en la comunidad.

A continuación se muestran los proyectos finalistas del programa "Tú Eliges":

Categoría	Asociación beneficiaria	Importe
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 €

Total ayudas Cecabank

97.000 euros

En 2021 Cecabank recibió el premio al proyecto social,"Empleo post COVID: una oportunidad para vivir" que junto a la Fundación Integra ha permitido que 23 personas en exclusión social, afectadas por la COVID 19, mejoren su empleabilidad a través de un programa de fortalecimiento personal y de empleo. De las personas que han participado, el 45% se ha incorporado al mercado laboral al finalizar el proyecto. El proyecto, financiado con fondos del Programa Tú Eliges, se ha llevado a cabo en Madrid, Barcelona y Valencia. La iniciativa iba destinada a colectivos que vieron agravada sus situación de exclusión con la pandemia: mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar, ex drogodependientes, exreclusos, mujeres prostituidas o traficadas, jóvenes en riesgo, entre otros.

Adicionalmente destacamos las siguientes iniciativas llevadas a cabo en 2021:

Emergencias humanitarias:

Cecabank mantiene un acuerdo de colaboración con el Comité Español de Emergencias desde 2018. Este Comité está formado actualmente por 5 ONGs (Acción Contra el Hambre, Intermón Oxfam, Médicos del Mundo, Plan Internacional y World Visión).
Las principal actuación en torno a las emergencias humanitarias este año ha sido la Campaña de emergencia Humanitaria para el terremoto de Haití cuando el 14 de agosto un terremoto de magnitud 7,2 estremecía la nación más pobre del hemisferio occidental causando la muerte de más de 2100 personas y más de 10.000 heridos. : Cecabank se sumó a esta iniciativa del Comité de Emergencias para atender a las necesidades de los afectados por el terremoto aportando en una campaña especial entre los empleados 4.385 euros que sumando a la misma cantidad que con la que iguala Cecabank la cifra total de la ayuda ascendió a 8.770€.

Mercadillo Solidario:

El mercadillo Solidario es un acto muy esperado y querido por la plantilla de Cecabank, invitando a algunas asociaciones y fundaciones conocidas de años anteriores y que este año no se han podido presentar al Programa "Tú Eliges". Como en otras ocasiones las distintas asociaciones y fundaciones pudieron vender sus productos y elaboraciones propias con las que sufragan en parte su actividad. Entre las asociaciones invitadas este año destacamos la Fundación Bobath, Asociación Brizal y Menudos Corazones.
Tanto el Mercadillo Solidario como la campaña de donación de sangre se celebraron en la Jornada Solidaria Cecabank aprovechando la entrega de Premios del Programa Tú Eliges.

Exposición fotografía con Médicos del Mundo

Se ha contado con una exposición fotográfica en las instalaciones de Cecabank del 24º Premio Internacional de fotografía Luis Valtueña. Se trata de una iniciativa impulsada por Médicos del Mundo y cuyo certamen se organiza con la intención de resaltar los valores humanos y denunciar todo tipo de violaciones a los derechos de las personas, a la vez que se reconoce y pone en valor el fotoperiodismo de la más alta calidad. En la exposición, se mostró la soledad y el problema estructural de las residencias de mayores en España, la migración venezolana, el abuso policial en las manifestaciones pacíficas de Chile y el terrorismo y la violencia de género en Nigeria.

Campaña de Donación de Sangre con la Cruz Roja:

El día de la Jornada solidaria, se procedió a realizar una campaña de donación de sangre entre los empleados con el resultado según el centro de transfusión de Salud Madrid y Cruz Roja se pudieron salvar 69 vidas.

Operación Kilo para el Banco de Alimentos:

Cecabank, junto con el Banco de Alimentos de Madrid ha promovido varias campañas de "Operación Kilo" en 2021 (campaña de emergencias para empresas en el primer semestre y la campaña de Navidad dónde los empleados de Cecabank pudieron realizar su compra más solidaria, favoreciendo a las familias más necesitadas de la Comunidad (personas sin hogar, personas mayores, niños, desempleados, entre otros). Este año se ha conseguido recaudar un total de 7.321 euros de los empleados. Esta cantidad ha sido doblada por Cecabank, lo que ha supuesto la donación de un total de 14.642 euros que representan 13.311 kg de comida.

Colaboración Banco de Alimentos de Madrid:

Desde su nacimiento Cecabank ha mantenido un fuerte compromiso con Banco de Alimentos, colaborado con esta organización mediante el patrocinio de la Calle Cecabank en su sede del Colegio San Fernando y la Avenida Cecabank en su centro logístico. Dada la vinculación y la trayectoria de colaboración entre ambas entidades desde el año 2020, la Calle Cecabank fue sustituida por la Avenida Cecabank y la Avenida fue convertida en Plaza Cecabank con el consiguiente orgullo y satisfacción para Cecabank. En 2021 la entidad ha continuado colaborando en este sentido, incrementando la partida hasta los 14.000€

Contenedor de Ropa y Zapatos Madre Coraje:

Desde el año 2019 la entidad puso a disposición de los empleados un contenedor para la donación de ropa y zapatos. En el año 2021, se han contabilizado más de 243 kg. Esta asociación se encarga de dar una segunda vida a los productos, a través de la donación a comunidades, la venta en mercadillos solidarios, o su entrega a empresas externas generando fondos para asociaciones sociales, educativas y de cooperación.

Aulas informáticas con el patrocinio de Cecabank:

La entidad está comprometida con la educación financiera, la digitalización y la acción social. Desde 2019 ha colaborado junto con Fundación Sanders y la Comunidad de Madrid en la construcción de salas informáticas para tal fin. En 2021 Cecabank ha contribuido con la donación de 3.000 euros para el mantenimiento y la organización de formaciones, destinadas a los colectivos más desfavorecidos en dichas aulas.

- La primera aula informática en el Real Oratorio de Caballero de Gracia dirigida a colectivos de gente mayor, inmigrantes y desempleados.
- La segunda aula informática en el colegio de la Fundación Bobath, dirigida a personas con parálisis cerebral en diversos grados, tanto niños como adultos.
- Se está pendiente de la donación de equipos informáticos para varias asociaciones que se terminarán en concretar en el primer trimestre del año 2022.

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

06. Cuestiones medioambientales

Cecabank se compromete con la gestión responsable y sostenible de los recursos materiales, promoviendo la eficiencia en el consumo y los impactos sobre el entorno social y medioambiental, tanto en su actividad como en su ámbito de influencia.

Dada la actividad de Cecabank, el impacto sobre los aspectos medioambientales es limitado respecto a otros sectores. Aspectos como la contaminación, el ruido, la biodiversidad, la contaminación lumínica o el desperdicio alimentario no se consideran de aplicación.

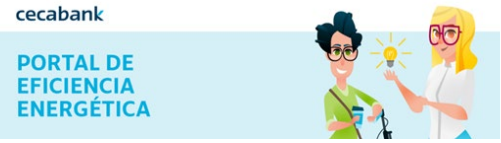
Cecabank opera bajo el principio de precaución y su Plan de Sostenibilidad considera los aspectos medioambientales como un eje de actuación. De esta forma, la entidad gestiona, de forma responsable y sostenible y a través de iniciativas concretas los recursos materiales y consumos que derivan de su actividad.

Ya en el año 2018 Cecabank mantiene implantado un Sistema de Gestión de la Energía conforme a la norma UNE/ISO 50001:2011, obteniendo la certificación de AENOR (GE-2011/0038) con fecha 14/12/2018, para sus edificios corporativos de C/ Alcalá, 27 y C/ Caballero de Gracia, 28-30 donde ejerce su actividad. En el año 2020 se realizó la adaptación a la norma UNE/ISO 50001:2018 y en diciembre de 2021, la compañía ha obtenido la renovación de la certificación AENOR (GE-2011/0038) hasta 2024.

Dentro de este sistema se han realizado importantes actividades en la entidad como:

- Adaptación de la Política Energética del banco a la Norma UNE/ISO 50001:2018
- Concienciación a toda la plantilla a través de la guía de Buenas Prácticas del uso de la Energía.
- Curso de Formación para toda la plantilla en Eficiencia Energética en relación con los edificios de Cecabank.

- Creación en el Portal del Empleado del Portal de Eficiencia Energética donde se muestran las mejores prácticas, el desempeño energético y los certificados.



- Ampliación de la Instalación de Analizadores de Consumo para incrementar el número de Indicadores en el Sistema de Gestión de la Energía para los usos significativos (en adelante SdGE).
- Implantación de una herramienta informática SMARKIA para la monitorización de consumos y documentación de todo el SdGE.
- Optimización del sistema de control y de gestión de las instalaciones.

También se han definido objetivos para el periodo 2022 y 2023.

- Autoconsumo de energía eléctrica de origen renovable mediante la implantación de placas solares fotovoltaicas.
- Reducción de un 1% del consumo de climatización eléctrica en Alcalá.
- Reducción de un 10% del consumo de CPDs (Centros de Procesamiento de Datos) y SAI (Servicio de Alimentación Ininterrumpida) en Caballero de Gracia.

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

Consumos edificios	Unidad de medida	2018	2019	2020	2021
Energía (Electricidad)[1]	GJ	8.095	7.378	5.981	6.204
Energía (Gas Natural)[2]	GJ	2.164	1.191	982	968
Papel (Ecológico- Ecolabel)	Kg	27.310	23.900	9.600	6.000
Agua	M3	3.766	3.994	2.062	2.132
Huella de Carbono (Scope 1 +2)	TonCO2	3.043	260,65	57,59*	55,81[3]

1. La fuente para la conversión del consumo energético de las emisiones indirectas como consecuencia del consumo eléctrico de la entidad es "Factores de emisión - Ministerio para la Transición Ecológica": www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf
2. La fuente para la conversión del consumo energético de las emisiones directas procedentes del consumo de gas natural de la entidad es "Factores de emisión - Ministerio para la Transición Ecológica": www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf
3. En la estimación del cálculo de la huella del ejercicio de 2021 no se han identificado fugas de SF6, ni HFCs y, por tanto, no se han consolidado emisiones asociadas. Se excluyen del cálculo del ejercicio las emisiones asociadas al uso de grupos electrógenos, dado que su contribución a la Huella de Carbono de la entidad es inferior a la materialidad fijada (5%).

Como muestra de su compromiso con la reducción de emisiones, Cecabank adquiere toda su energía eléctrica con Certificado de origen (renovable), tanto para los centros de procesamiento de datos, como para los edificios corporativos, lo cual, supone una importante reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

Durante el primer semestre de 2022, la entidad trabaja en realizar un cálculo pormenorizado de sus emisiones de Alcance 1, 2 y 3, verificando con Aenor, su Informe de Emisiones GEI según la norma de referencia ISO 14064 -1:2019. Adicionalmente en 2021, Cecabank dio un paso más en su compromiso con la lucha frente al cambio climático compensando sus emisiones GEI del año 2020 y convirtiéndose en entidad neutra en carbono. Para las emisiones de 2021, la entidad llevará a cabo el mismo proceso de verificación y compensación.

Los importes destinados a la compensación de emisiones fueron destinados a un proyecto de repoblación en España, concretamente en el término municipal de San Martín del Pimpollar en la provincia de Ávila, con los que además la entidad reforzó su compromiso con los ODS 13 y 15.

Los esfuerzos de la entidad por mejorar su desempeño en medioambiental se han materializado en una reducción anual de los consumos, tanto energéticos como de agua o papel. También se aprecia la reducción en Gas y Agua con respecto del año de referencia 2019. Con respecto de 2020, el consumo de agua es mayor debido a la desescalada progresiva de los empleados de la entidad.

En 2021, Cecabank ha dado un paso más en su compromiso con el Cambio climático, compensado sus emisiones de alcance 1 y 2 en 2020 y convirtiendose en Entidad Cero Emisiones

Respecto al consumo de papel, Cecabank ha seguido realizando esfuerzos organizativos de reducción y racionalización de uso de equipos de impresión que se han traducido en un importante ahorro en tóner de impresión y en número de paquetes DinA4 consumidos.

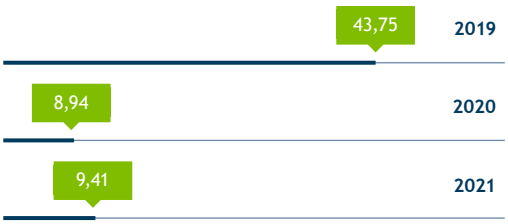
Por otro lado, la entidad también trata de disminuir el impacto ambiental a través de procesos de recogida de residuos diferenciando el papel y cartón, vidrio y residuos peligrosos entre otros, los cuales son recogidos por externos autorizados y llevados a plantas especializadas. En 2021 Cecabank muestra una progresiva disminución de los residuos generados en sus instalaciones.

Excepcionalmente en 2021, se registró la generación de 5,04 toneladas de residuo de madera, dado que la compañía ha realizado reformas en sus instalaciones. El total de residuos ha pasado de los 62,73 toneladas de 2019 a 26,17 en 2021.

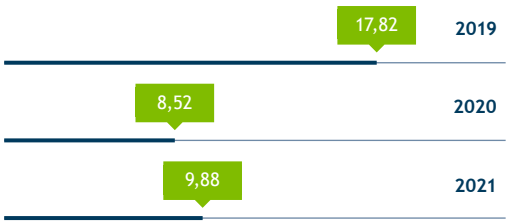
Residuos generados

Toneladas

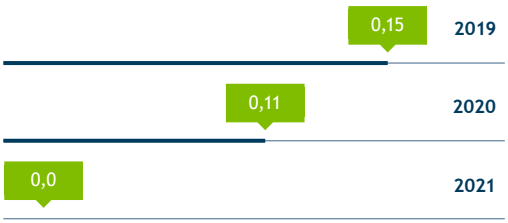
Papel y Cartón



Mezcla



Pilas



Residuos Peligrosos

07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos

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

Dada la naturaleza de su actividad y su presencia en España y Europa, la entidad no ha identificado riesgos relevantes en estas materias. La función de cumplimiento, riesgos y auditoría interna garantizan que Cecabank cumple las leyes aplicables.

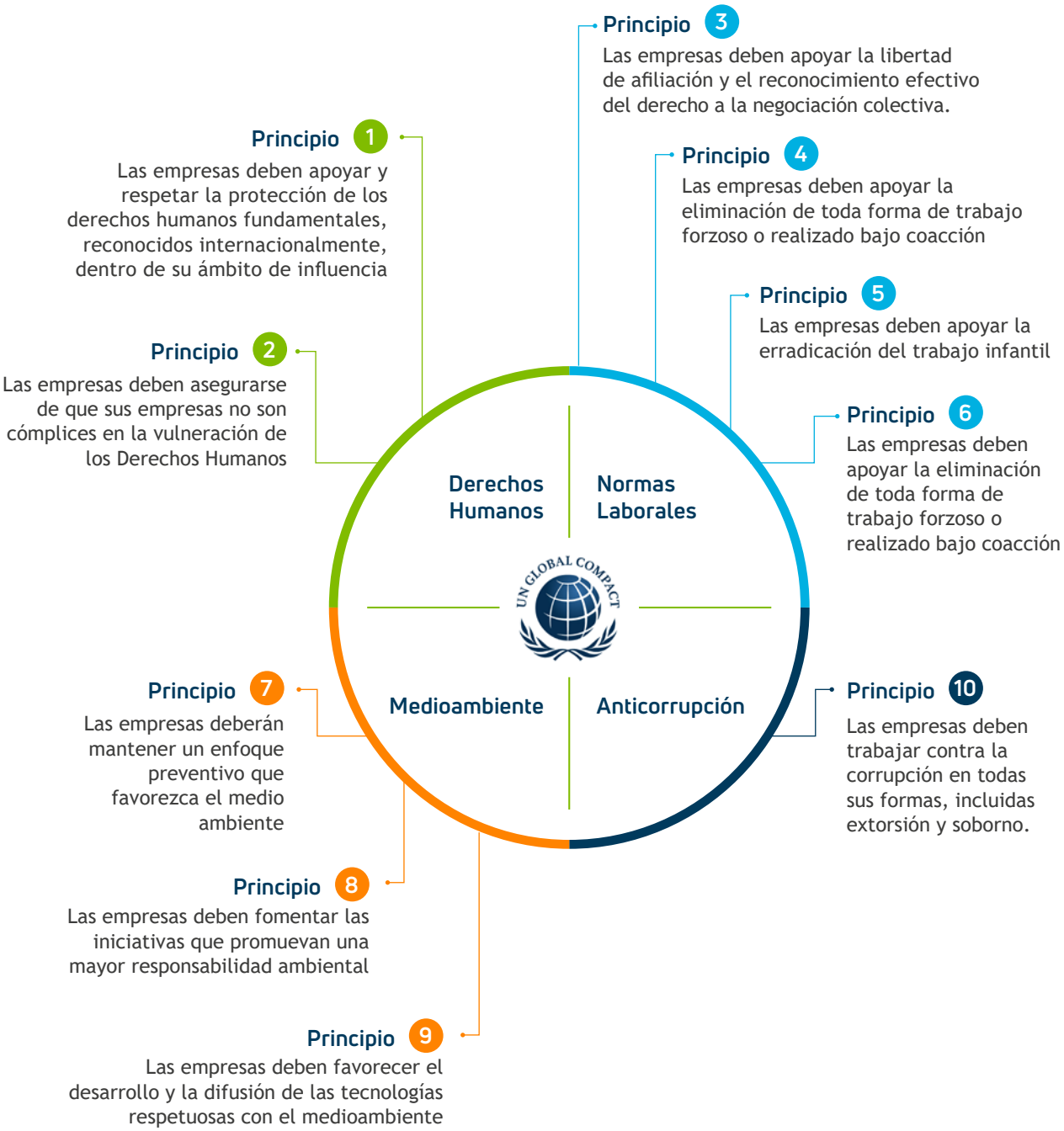
Cecabank se adhirió en febrero de 2017 al Pacto Mundial y en el año 2021 ha continuado trabajando para la difusión de sus diez principios, basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En 2020 la entidad se adhirió a la "Declaración de los líderes empresariales para una cooperación internacional renovada" impulsada por Pacto Mundial, que tiene por objeto unir a las empresas en favor de la cooperación internacional (basada en los Derechos Humanos) y el desarrollo Sostenible.

UN GLOBAL COMPACT
Pacto Mundial
Red Española

Este año 2021 se envió píldora formativa a todos los empleados de los 10 Principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible acercando la Sostenibilidad a toda la empresa. Adicionalmente Cecabank ha apoyado diversas campañas en materia de Derechos Humanos en Redes Sociales.

Principios del Pacto Mundial



Principales acciones en aplicación de los principios en Cecabank

Principios 1 2

El Código de Conducta Corporativa vela por el cumplimiento y la defensa de los Derechos Humanos, y pone a disposición de los empleados el Canal de Conducta Corporativa para denunciar cualquier tipo de vulneración de los mismos. Al igual que en 2020, en 2021 no se han recibido denuncias sobre Derechos Humanos ni de cualquier otra tipología.

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

Para más información véase la Sección 07. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Principios 3 4 5

Las personas que prestan servicios en Cecabank son su principal activo. Por ello se desarrollan diversas políticas e iniciativas que favorecen la integridad física y el respeto entre las personas, la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades, el trato no discriminatorio, entre otros.

La organización del trabajo de Cecabank se basa en el convenio colectivo de las Cajas y entidades Financieras de Ahorro, mejorando por contrato las condiciones y aplicando medidas compensatorias a los empleados con condiciones especiales.

Cecabank cuenta con el Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que otorga la Fundación Másfamilia, obteniendo la concesión del mismo en 2021.

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

Para más información véase la Sección 03. Gestión de personas.

Principios 7 8 9

Cecabank promueve la gestión responsable y sostenible de los recursos materiales y la eficiencia.

La entidad mantiene implantado un Sistema de Gestión Energética según la norma ISO 50001, asegurando la mejora continua en materia de gestión energética, mediante la instalación de tecnologías para la reducción de consumos y energía renovable.

La entidad ha reducido progresivamente sus emisiones de carbono y compensado en 2021 su Huella de Carbono de 2020, convirtiéndose en Neutra en Carbono.

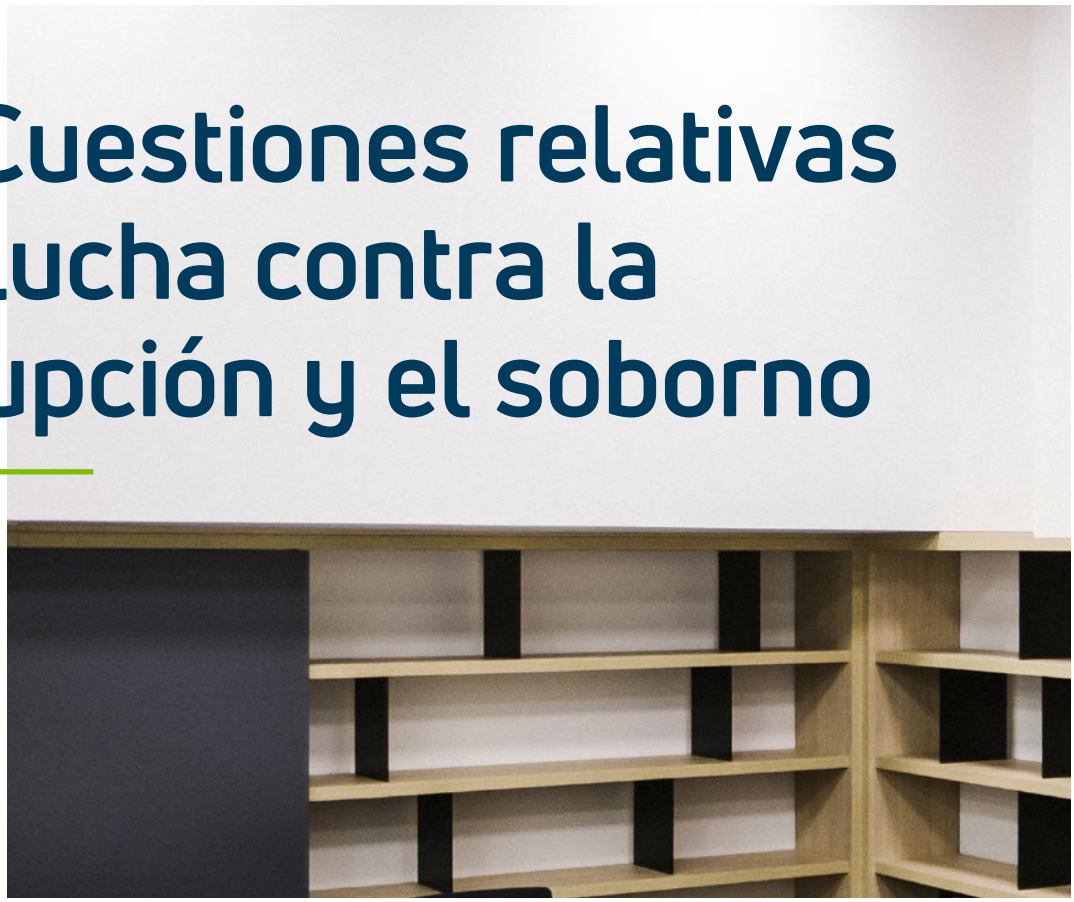
Para más información véase la Sección 06. Cuestiones medioambientales.

Principio 10

Además del Código de conducta que incorpora aspectos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno, Cecabank está certificada por AENOR en 2021 conforme a la Norma UNE 19601 de Cumplimiento Penal. Adicionalmente la compañía dispone de procedimientos de Prevención y Blanqueo de Capitales.

Para más información véase la Sección 07. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno.

08. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno



La entidad dispone de un Código de Conducta Corporativa que formaliza el compromiso de todos los profesionales con los más altos estándares de integridad y ética profesional con objeto de prevenir, entre otros, el riesgo penal.

Los valores y normas recogidos en el mismo son de obligado cumplimiento y de aplicación global a todos los miembros del Consejo de Administración, a la totalidad de los empleados y demás entidades adheridas de su grupo consolidado, bien directamente o a través de sus proveedores y deben impregnar las relaciones con los grupos de interés.

Este código incorpora, entre otros aspectos, pautas de conducta sobre aspectos relacionados con la corrupción, la prevención y blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, Información reservada, libre competencia, conflictos de interés, entre otros.

En relación con este Código, Cecabank dispone de un Canal de Conducta Corporativa a través del cual todas las personas sujetas al mismo pueden cursar las denuncias de posibles incumplimientos, así como realizar las consultas pertinentes derivadas de la interpretación del mismo. El tratamiento de las denuncias es confidencial.

Adicionalmente, Cecabank dispone de otros instrumentos que promueven una conducta ejemplar como entidad:

- Sistema de organización y gestión del riesgo penal. El sistema ha sido nuevamente certificado por AENOR en 2021 conforme a la Norma UNE 19601 de Cumplimiento Penal.
- Documento vertebrador del sistema de organización y gestión del riesgo penal.
- Procedimientos de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y estructura de control.
- Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Políticas para la prestación de servicios de inversión o políticas MiFID. Dichas políticas se engloban en tres bloques: relativas a transparencia y reporting (Política de transparencia y Marco de Gobierno del TR), relativas a cuestiones estructurales de mercado (Política de mantenimiento de registros, de Gobierno de Producto y Política de trading algorítmico) y de protección al inversos (Política de mejor ejecución, de salvaguarda de activos y Política de incentivos). El principal objetivo de dichas políticas es el adecuado cumplimiento, por parte del banco, de las normas de conducta y requisitos organizativos vinculados a la prestación de servicios de inversión.

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

Cecabank cuenta con un Manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que busca que la entidad y sus empleados eviten que los fondos obtenidos ilícitamente accedan al sistema financiero a través de Cecabank. Los sistemas informáticos de la entidad permiten el análisis de la operativa, propia e intermediadas, a efectos de detectar posibles operaciones vinculadas con estos aspectos. A estos efectos, se llevan a cabo contrastes contra listas de sanciones financieras, y existen escenarios específicos de detección de operativa sospechosa. Adicionalmente, existen herramientas y procesos que permiten tener un exhaustivo conocimiento del cliente, y seguimiento de la relación con el mismo.

La estructura organizativa y los mecanismos de control interno van dirigidos a garantizar que las actividades del banco son eficientes y eficaces, que la información es de confianza, oportuna y completa y que se cumple con las leyes aplicables. Se cuenta con unidades específicas de gestión y control de los distintos riesgos con ámbitos de actuación integral y uniforme, con relaciones entre las unidades de gestión de riesgos guiadas por los principios de coordinación, cooperación e información recíproca y por la existencia de tres niveles de control.

Durante el año 2021, la entidad ha trabajado en redefinir el indicador de operaciones evaluadas para riesgos relacionados con corrupción, así como los controles asociados. En este sentido, el número de evaluaciones realizadas se redujo en 2021, si bien el análisis se focalizó en aquellas operaciones con mayor materialidad a estos efectos.

Acciones (correctivas, mejoras, preventivas) en curso derivadas del sistema de Compliance Penal

Número de Acciones

2020	2021
15	5

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

Número de Operaciones

2020	2021
11.934	5.806

Recomendaciones de Auditoría Interna sobre el sistema

Número de Recomendaciones

2020	2021
0	2

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

Número de Casos

2020	2021
0	0

09. Información Fiscal y Contable

La política fiscal de Cecabank busca cumplir con la regulación y la eliminación de todo riesgo que pudiera derivarse en el incumplimiento de la normativa.

En este sentido la compañía cuenta con un Comité Fiscal encargado de analizar e interpretar la normativa que le sea de aplicación a la actividad de Cecabank y el control del cumplimiento de las obligaciones formales en la investigación, evaluación y seguimiento de los posibles riesgos relacionados con la materia. Dicho Comité reporta a su vez a la Comisión de Auditoría, al Comité de Dirección y al Comité de Riesgos.

El Beneficio Antes de Impuesto (BAI) consolidado ascendió en 2021 a 93.600 miles de euros, siendo en 2020 de 74.394, con el siguiente desglose:

(miles de euros)	2021	2020	2019
España	93.647	75.349	65.166
Bélgica	(136)	23	(206)
Reino Unido	-*	(604)	(1.665)
Portugal	89	(374)	(444)

* En 2021 Reino Unido deja de ser Sucursal.

Beneficios
Miles de euros

2020
74.394

2021
93.600

En cuanto a la aportación tributaria relativa al impuesto sobre beneficios (Impuesto de sociedades) en 2021 ascendió a 10.466 miles de euros (10.247 miles de euros en 2020) según el siguiente desglose:

Liquidación IS 2020- Cecabank	1.920
Pagos a cuenta y retenciones de 2021 de IS España- Cecabank	(12.363)
Bélgica (Trionis)	(23)
Total	**(10.466)**

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

Al igual que en 2020, Cecabank no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021.

Impuesto de sociedades
Miles de euros

2020
10.247

2021
10.466

Anexos

Anexo I: Comparativa de indicadores de gestión de personas de 2020 y 2021

Número de empleados por edad

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

Anexos

Número de empleados por categoría profesional

	Nivel I		Nivel II		Nivel III		Nivel IV		Nivel V		Nivel VI		Nivel VII		Nivel VIII		Nivel IX		Nivel X		Nivel XI		Nivel XII		Nivel XIII	
	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																										
Hombres	3	5	5	3	18	12	30	30	32	31	63	52	31	28	26	25	9	10	8	7	1	3	1	10	-	-
Mujeres	-	3	3	2	9	17	17	12	26	30	56	46	44	41	54	51	16	15	7	7	4	4	4	10	-	-
Grupo 2																										
Hombres	1	1	2	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Despidos por sexo, edad y categoría profesional

Bajas por sexo

Periodo	Sexo	ERE	Cese voluntario	Despido	Excedencia voluntaria	Desvinculaciones
2020	Mujer	1	2	1	-	-
	Hombre	-		3	-	-
2021	Mujer	16	1	1	1	1
	Hombre	19	4	1	-	2

Total 2020

4 3

Total 2021

20 26

Despidos por sexo

Despidos por grupo de edad

	30-50	>50	Total
2020	3	1	4
2021	2	0	2

Despidos por categoría profesional

Intervalo Edad	2021	2020
IV	1	0
V	0	1
VI	0	2
VIII	1	1
Total	**2**	**4**

Anexo 2: Comparativa de horas de formación de 2020 y 2021

		Grupo 1	Grupo 2
Nivel I	2020	106	5
	2021	364	7
Nivel II	2020	403	21
	2021	177	34
Nivel III	2020	941	-
	2021	1.546	-
Nivel IV	2020	1.839	-
	2021	2.326	-
Nivel V	2020	2.329	-
	2021	2.901	-
Nivel VI	2020	3.322	-
	2021	4.468	-
Nivel VII	2020	2.754	-
	2021	2.765	-
Nivel VIII	2020	2.082	-
	2021	2.901	-
Nivel IX	2020	1.436	-
	2021	1.120	-
Nivel X	2020	335	-
	2021	387	-
Nivel XI	2020	193	-
	2021	231	-
Nivel XII	2020	103	-
	2021	272	-
Nivel XIII	2020	-	-
	2021	-	-

Anexo 3: Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

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

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del EINF / Página
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 102-2 102-3 102-4 102-6 102-7	01A. Nuestro modelo de negocio 01B. Perfil de Cecabank 01C. Entorno de mercado y estrategia de negocio
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	Se detallan en cada a uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado.
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	01D. Gestión de riesgos
Cuestiones medioambientales	**Global Medio Ambiente**		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	103 102-11 201-2 308-1 308-2	O6. Cuestiones medioambientales

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del EINF / Página
Cuestiones medioambientales	**Contaminación**		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	103 305-5	O6. Cuestiones medioambientales
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	-	Aspecto No Material
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular	301-2 301-3	O6. Cuestiones medioambientales Economía circular y prevención y gestión de residuos, pág. 16-17
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	Aspecto No Material
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	06. Cuestiones medioambientales
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1 301-2	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1 302-4	
	Cambio Climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	305-1, 305-2	06. Cuestiones medioambientales
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103 201-2	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103 305-5	
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	Aspecto No Material
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103	
Cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	102-8, 405-1	03A. Nuestros empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8, 405-1	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del EINF / Página
Cuestiones sociales y relativas al personal	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	03D. Remuneración 03E. Beneficios sociales
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	103 405-2	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	103 102-35 102-36	
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	103	03F. Conciliación
	Empleados con discapacidad.	405-1	03B. Igualdad
	Organización del trabajo	103	
	Organización del tiempo de trabajo	103	03F.Conciliación
	Número de horas de absentismo	403-9 403-10	03G. Prevención de Riesgos Laborales
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	03E. Beneficios sociales 03F. Conciliación
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	03G. Prevención de Riesgos Laborales
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 403-10	
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	407-1	03G. Prevención de Riesgos Laborales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	03C. Formación
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	03B. Igualdad
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	103	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	03A. Nuestros empleados 03B. Igualdad

Área	Contenido	Indicador GRI asociado	Apartado del EINF / Página
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	102-16 102-17 412-3 412-2 412-1	07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	406-1	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	102-16 102-17 205-2 205-3	08. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	05. Cuestiones sociales
Sociedad	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103 203-1 203-2 413-1	05. Cuestiones sociales
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103 203-1 203-2 413-1	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43 413-1	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 102-13	
	Subcontratación y proveedores		
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	102-9, 308-1, 414-1	04. Nuestros proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	103	
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103	02. Nuestros clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	103	09. Información fiscal y contable
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	

cecabank

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