



**Cecabank, S.A.**

Informe de verificación independiente



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Cecabank, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Cecabank, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Cecabank o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

### Responsabilidad de los administradores de Cecabank

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Cecabank, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Cecabank. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el "Anexo 3. Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado Consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Cecabank son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores fueron verificados por otro profesional. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en la página 3 del EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección de Cecabank.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2019 de Cecabank y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el “Anexo 3. Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Estado Consolidado.



Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Tamer Davut

21 de febrero de 2020

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS  
AUDITORES, S.L.

2019 Núm. 01/19/18732

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos  
a la auditoría de cuentas

## **Anexo. 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 se 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 reporting la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar 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 de Cecabank (en adelante, también denominada “la Entidad” o “el Banco”) tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y a los Derechos Humanos que son relevantes para la Entidad en la ejecución de las actividades propias de su negocio.

En la elaboración del Estado de Información No Financiera se ha tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio de Cecabank, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Comportamiento ético y transparencia.
- Solvencia y estabilidad económica.
- Prevención de la corrupción y el fraude.
- Igualdad de oportunidades y conciliación.

Asimismo, se informa de que el presente Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 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 medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

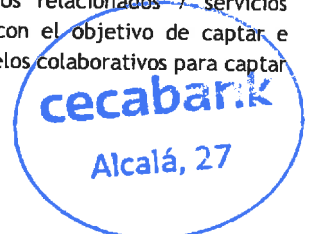
# 01. Sobre Cecabank

## 01A. Nuestro modelo de negocio

En Cecabank acompañamos a nuestros clientes, entidades financieras y otras corporaciones a conseguir sus objetivos a través de profesionales expertos y de soluciones financieras innovadoras.

En este sentido, Cecabank es un banco mayorista español que ofrece soluciones financieras innovadoras a medida de los clientes, a los que acompaña en sus proyectos para alcanzar sus objetivos de negocio. Nuestras áreas de especialización y donde podemos decir que ofrecemos soluciones financieras innovadoras las agrupamos en tres líneas que son Securities Services, Tesorería y Servicios Bancarios -aunque esta última línea se divide en Soluciones Digitales y Pagos:

- A. Securities Services, centrado 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.
- B. Tesorería, centrada en aumentar la rentabilidad, completar la oferta con nuevos servicios y mantener el liderazgo del negocio de Billetes en España.
- C. Soluciones Digitales, enfocado en servicios relacionados con la digitalización de procesos relacionados / servicios omnicanalidad / business intelligence / soluciones tecnológicas / outsourcing tecnológico 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.



D. Pagos, enfocados en las soluciones de procesamiento y en los medios de pago, las infraestructuras y los pagos internacionales, aportando al mercado múltiples soluciones en un negocio maduro y condicionado por los nuevos ajustes del sector y los nuevos players.

Para mayor información sobre nosotros y los servicios que ofrece el Banco pueden consultarse el enlace relacionado en la web corporativa<sup>1</sup>.

## 01B. Perfil de Cecabank

Cecabank tiene su sede central en Madrid cuenta además con dos sucursales operativas en Londres y Lisboa y dos oficinas de representación en Fráncfort y París. La primera cubre los mercados de Alemania y Suiza y la segunda de Francia y Benelux. La cartera de accionistas de Cecabank está compuesta por las siguientes entidades:

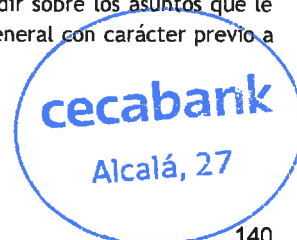
Entidad	N.º de acciones	% de participación
CECA	100.000.000	89,08 %
CaixaBank, S.A.	3.059.729	2,73 %
Bankia, S.A.	2.848.192	2,54 %
Kutxabank, S.A.	1.352.325	1,20 %
Unicaja Banco, S.A.	1.299.440	1,16 %
Liberbank, S.A.	888.958	0,79 %
Ibercaja Banco, S.A.	765.561	0,68 %
Abanca Corporación Bancaria, S.A.	712.677	0,63 %
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.	644.683	0,57 %
Banco Sabadell, S.A.	574.171	0,51 %
C.A. y M.P. Ontinient	57.920	0,05 %
Caixa D'Estalvis de Pollença	52.881	0,05 %

En cuanto a la organización y estructura de Cecabank, el gobierno corporativo de la entidad lo forman un conjunto de normas, principios y políticas que regulan la composición, estructura y el funcionamiento de los Órganos de Gobierno (la Junta General, el Consejo de Administración y sus Comisiones), que se actualizan de forma continuada para adaptarse a las mejores prácticas nacionales e internacionales.

La Junta General de Accionistas en marzo de 2019 fijó en doce el número de miembros del Consejo de Administración, compuesto por siete consejeros dominicales, cuatro 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, que son la Comisión de Auditoría, Comité de Nombramientos, Comité de Remuneraciones y Comité de Riesgos, todos ellos formados por Consejeros, en línea con lo establecido por la normativa para cada uno de ellos, y con las funciones que se recogen en sus respectivos reglamentos de funcionamiento.

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

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



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 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.

## 01C. Entorno de mercado y estrategia de negocio

Una de las grandes transformaciones que está experimentando la industria financiera a nivel global, es la creciente interconexión entre sostenibilidad, actividad económica y financiación.

Este proceso de cambio cuenta con una hoja de ruta a nivel global: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Agenda 2030; y, por lo que se refiere a la vertiente climática, el Acuerdo de París (COP-21).

El consenso en torno a estos objetivos está permitiendo acelerar la transformación.

En esta línea, la industria financiera española en general, y Cecabank en particular, tienen una vocación de contribuir a una actividad económica y financiera más sostenible y responsable y por eso dentro de los objetivos y estrategia de la Entidad, está el impulsar y potenciar nuestro Plan de Sostenibilidad 2018-2020 cuyas acciones y líneas de acción fundamentales que se han llevado a cabo son:

- El incremento de la comunicación pública sobre Sostenibilidad.
- Jornadas y mesas de debate con Stakeholders.
- Continuación e impulso con nuevas acciones del Plan de Acción Social.
- Iniciativas en Voluntariado y Educación Financiera.
- Iniciativas en el lugar de trabajo como reducción de consumos y promoción de hábitos saludables.
- Impulso de acciones formativas y divulgativa.

Así, partiendo de los objetivos y estrategia definidos, el desempeño extra financiero de Cecabank está basado en:

- **Valores de Cecabank:** Solvencia, Integridad, Especialización, Innovación y Orientación al cliente. Para mayor información sobre nuestros valores y la cultura corporativa de Cecabank, consulte el enlace relacionado en la web corporativa<sup>2</sup>.
- **Plan de Sostenibilidad:** a través de un estudio de materialidad, Cecabank planteó un plan para el desarrollo de su relación con los stakeholders. De esta forma, el Plan de Sostenibilidad se define como palanca para potenciar directa o indirectamente el negocio, los recursos humanos y materiales y las relaciones de Cecabank con la sociedad.
- **Ética y transparencia:** Cecabank dispone de un Código de Conducta Corporativa que formaliza el compromiso de todos los profesionales de la entidad con los más altos estándares de integridad y ética profesional. Además, el Banco cuenta con estructuras de control y procedimientos en la prevención del blanqueo de capitales, el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores, códigos propios para la sala de tesorería y un protocolo del Euribor y código de conducta. Para mayor información sobre estos documentos, consulte el enlace relacionado en la web corporativa.
- **Órganos de Gobierno:** por último, en materia de Gobierno Corporativo, Cecabank trabaja en línea con las mejores prácticas del sector y adaptado a los requerimientos regulatorios. En la web del Banco se pueden consultar los aspectos más relevantes del último ejercicio.

El enfoque mayorista del negocio de Cecabank determina los aspectos materiales del Plan de Sostenibilidad y define su alcance. El enfoque mayorista 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 inclusión de criterios de sostenibilidad en el negocio se materializa en:

- **El marco general de control:** la estructura organizativa y los mecanismos de control interno van dirigidos a garantizar que las actividades del Banco sean eficientes y eficaces, que la información sea de confianza, oportuna y completa y que se cumpla con las leyes aplicables. El marco general de control muestra un sistema cohesionado y equilibrado, con controles en todos los niveles de responsabilidad.
- **La política de riesgos:** la filosofía de gestión de riesgos está basada en rigurosos criterios de prudencia, de forma consistente con la estrategia comercial y asegurando un empleo eficiente del capital asignado a las unidades de negocio. La tolerancia al riesgo definida por el Consejo de Administración mantiene una estrategia conservadora que

<sup>2</sup> <https://www.cecabank.es/nuestros-valores/>

busca mantener un perfil de riesgos medio-bajo; enfocada al mantenimiento de la cantidad y calidad del capital, con niveles de solvencia claramente por encima de los mínimos regulatorios; en la que se pueda razonablemente predecir que ninguno de los riesgos identificados pueda producir pérdidas que no sean asumibles dentro de la marcha normal de la Entidad. La información sobre la política de riesgos del Banco se encuentra ampliada en el informe estructura y prácticas de gobierno en el Informe de Gestión Consolidado de la Entidad y en el informe Información con Relevancia Prudencial (IRP), disponibles ambos en la página web corporativa<sup>3</sup>.

En la estructura de gestión del riesgo y dentro del esquema de análisis de los riesgos reputacionales se incluyen aspectos de responsabilidad social. En este sentido, se analiza la información pública en este ámbito de las potenciales contrapartidas 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. Esta valoración forma parte del análisis no financiero de las potenciales contrapartidas.

- **Excelencia en el servicio:** los clientes de Cecabank son grandes empresas, especialmente del sector financiero, que demandan un alto nivel de servicio. Por eso, Cecabank pone el acento en la excelencia en el desempeño de su actividad diaria y para ello cuenta con profesionales altamente especializados. La excelencia se sustenta en el especial cuidado al capital humano, una prudente gestión de riesgos y una alta capacidad tecnológica.

## 02. Nuestros clientes

Cecabank presta servicio a 311 clientes, entre los cuales se encuentran sus asociados, así como otras cajas, bancos y gestoras, entre otros, extendiendo la cultura de orientación al cliente y la mejora continua en toda la organización. Durante el ejercicio 2019, se ha continuado el desarrollo de las siguientes tres líneas de trabajo:

- Implantar sistemas de gestión de calidad en aquellos ámbitos donde la certificación aporte un valor diferencial.
- Medir y analizar la voz del cliente, convirtiendo la información de los clientes en apoyo clave al negocio para la toma de decisiones.
- Establecer planes de mejora dirigidos a:
  - a. Mejorar la calidad de nuestros procesos.
  - b. Mejorar la experiencia de los clientes, ya que es la base para establecer relaciones duraderas y de confianza con los mismos.

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

- Durante 2019 se ha renovado la certificación de los Servicios de Valores y Depositaria (vigente hasta el año 2023) y se ha mantenido la certificación de los Servicios de Reporting (Pyramid), Cobros y Pagos y la Escuela de Formación Bancaria, todos ellos bajo los criterios de la norma ISO 9001:2015.
- 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.
- Se ha dado soporte y se ha mantenido la certificación de otros sistemas de gestión certificados para la totalidad de Cecabank:
  - a. Sistema de Gestión de Compliance Penal certificado de acuerdo con la norma UNE 19601:2017.
  - b. Sistema de Gestión Energética certificado de acuerdo con la norma ISO 50001:2011.
- Se ha revisado completamente el 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 su compromiso y apuesta por la calidad y la experiencia de cliente, Cecabank pertenece a la Asociación Española para la Calidad, habiendo aumentado y diversificado durante el año 2019 su actividad al objeto de abarcar el campo de actuación y conocimiento más amplio posible. También se ha participado durante 2019 en la Asociación para el Desarrollo de la Experiencia de Cliente.

<sup>3</sup> Información con Relevancia Prudencial (IRP) de Marzo 2019: <https://www.cecabank.es/wp-content/uploads/2019/05/IRP.pdf>



- En 2018 el índice de satisfacción de nuestros clientes fue de 8,4 sobre 10, el índice de recomendación neto (NPS) fue del 40% y con un 81% de los clientes que podría continuar confiando en Cecabank para nuevas soluciones. En 2019 el índice de satisfacción de nuestros clientes fue de 8,3 sobre 10, el índice de recomendación neto (NPS) fue del 65% y un 79% de los clientes muestra predisposición a continuar confiando en Cecabank para nuevas soluciones. Además, el 70% de nuestros clientes dicen que la gama de servicios de Cecabank cubre todas sus necesidades.

De forma complementaria, Cecabank dispone de un sistema de reclamaciones de acuerdo a 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 2019 únicamente se han recibido 2 reclamaciones, de las cuales 1 se ha admitido a trámite y se ha resuelto a favor de la entidad. La reclamación presentada ante el Servicio que no fue admitida a trámite y no correspondía a ningún cliente ni usuario de los servicios financieros de Cecabank.

Asimismo, cabe resaltar que 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, entre otros. Es por ello por lo que el Banco asume voluntariamente los más altos estándares de exigencia y asume todas las recomendaciones en materia de evaluación de riesgos tecnológicos (ICT) que propone la EBA, incluyendo en su alcance los riesgos de seguridad, cambio, integridad, continuidad y externalización, todos ellos incluidos en la política de gestión del riesgo.

## 03. Gestión de personas

### 03A. Nuestros empleados

Por lo que respecta al personal, uno de los ejes de actuación definidos en el Plan de Sostenibilidad de Cecabank es el de la gestión responsable y sostenible de los recursos humanos. Además, las diferentes políticas relacionadas con los profesionales establecen los principios de igualdad, integración y no discriminación en el ámbito laboral.

Cecabank cuenta con 467 empleados en España y 7 en la red exterior de oficinas (2 empleados en París y 2 en Frankfurt 2 empleados en Londres y 1 empleado en Lisboa). 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 1,5% del total de los empleados de Cecabank.

Los 467 empleados de Cecabank en España se distribuyen de la siguiente manera:

Hombres		Mujeres	
2018	2019	2018	2019
234	230	236	237

<30		30-50		>50	
2018	2019	2018	2019	2018	2019
3	4	322	310	145	153



	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
<b>Grupo 1</b>													
Hombres	3	5	16	30	32	64	26	30	8	7	3	1	1
Mujeres	-	4	8	15	25	55	42	55	20	7	4	-	2
<b>Grupo 2</b>													
Hombres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota 1: El Grupo 2, formado por 4 personas cuyas funciones no están adscritas a la función financiera, cuentan con una retribución y unos niveles profesionales distintos al Grupo 1.

Nota 2: Para ver la comparativa de número de empleados por categoría en relación con los datos del año 2018, ver Anexo 1. Cabe destacar que en las cifras de empleados de 2019 no se ha incluido al Director General de Cecabank debido al carácter mercantil de su relación con la Entidad.

Todos los empleados de Cecabank disfrutan de un contrato indefinido y trabajan a tiempo completo.

Durante 2019 se han producido 7 bajas, 4 despidos y 3 bajas voluntarias de 6 hombres (2 Nivel I, 1 Nivel II, 1 Nivel V, 1 Nivel XI y 1 Nivel XII) y 1 mujer (Nivel XII) 5 entre 30 y 50 años y 2 mayores de 60.

A continuación, se recogen los datos de incorporaciones y desvinculaciones de empleados:

Incorporaciones		Desvinculaciones	
2018	2019	2018	2019
17	4	48	7

En el marco del Plan Estratégico 2017-2020, Cecabank ha puesto en marcha el Plan de Transformación de Recursos Humanos denominado CRECE dentro del cual se integra, como una de sus líneas, la nueva Política de Movilidad Interna.

Esta Política busca subrayar el propósito de Cecabank por 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 Política de Movilidad Interna tiene por objeto marcar los principios básicos y exponer el procedimiento de trabajo que se va a seguir en aquellas casuísticas en las que, derivado del proceso de Análisis y Planificación de Recursos realizado por la División de Recursos Humanos, se haya llegado a la conclusión de que la cobertura de una necesidad de personal debe realizarse con recursos propios de la Entidad.

En esta línea, esta Política permitirá:

- Establecer unas reglas y criterios comunes, conocidos por toda la Entidad.
- Instaurar una fórmula de desarrollo profesional de los empleados.
- Potenciar el intercambio de conocimientos entre departamentos.

A continuación, se recogen los datos relativos a la movilidad interna de los empleados de la Entidad:

Movilidad interna de empleados	2018	2019
Procesos de movilidad interna de empleados Cecabank llevados a cabo	19	34

No se han identificado riesgos significativos en cuanto a los temas relativos al personal.



## 03B. Igualdad

En el año 2017 se aprobó el nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral, durante 2018 se elaboraron estudios pormenorizados en materia de igualdad (brecha salarial y medidas de conciliación) y en 2019 se ha trabajado en el diseño de una acción formativa en materia de diversidad para toda la plantilla y en trazar un plan de acción para obtener un reconocimiento en esta materia.

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 los representantes de los trabajadores y la Entidad. Asimismo, recoge un Protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.

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 sexo.

Aunque Cecabank no cuenta con personas con discapacidad en su plantilla, durante 2019 se han enriquecido los procesos de selección para ETTs incluyendo un alto número de personas con capacidades diferentes, obteniendo la incorporación de 6 personas con discapacidad para prestar servicios de manera temporal con nosotros. Además, Cecabank colabora con entidades que promueven la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
Número de empleados totales en Cecabank España	Número	470	467
Porcentaje de mujeres en Cecabank España	Porcentaje (%)	50.21%	50,74%

## 03C. Formación

La formación en Cecabank está orientada a potenciar la especialización y el desarrollo de nuevas competencias de las personas que aquí trabajan, y se facilita el acceso a certificaciones oficiales. Estamos impulsando la transformación del Banco a través de nuevas formas de trabajo, como la implantación de diferentes metodologías “agile” que ponen en práctica competencias personales y digitales.

En línea con los objetivos de mejora continua del Banco, la formación se revisa y adapta para que las personas que trabajan en Cecabank estén preparadas para dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes y del mercado.

El Plan Anual de Desarrollo y Formación integra diferentes áreas de conocimiento, que van desde regulación y normativa, finanzas, TI, competencias digitales, hasta management, y salud y bienestar.

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
% de titulados universitarios superiores y medios (Ingenieros superiores, Licenciados o Diplomados)	Porcentaje (%)	77,00%	78,00%
Horas de formación de empleados Cecabank España	Horas por empleado	64 horas	45 horas
Inversión en formación para empleados en España	Euros por empleado	1.296 €	1.191 €

A lo largo del ejercicio 2019 se han acometido mejoras en las herramientas utilizadas, destinando parte de la inversión en formación a estos nuevos proyectos. En concreto, se ha puesto en marcha la web de formación, que registra todas las acciones

formativas desarrolladas por las personas que trabajan en Cecabank, y registra en su currículum toda esa actividad, además, permite a los responsables visualizar los cursos solicitados por sus equipos, y el estado en el que se encuentran.

El segundo hito de 2019 ha sido la adquisición de una nueva plataforma de e-learning, llamada Learning Cloud, a la que se están migrando los cursos on-line, así como nuevas acciones que estamos diseñando ad-hoc.

También se ha implantado un nuevo sistema de medición y registro de todos los KPIs de formación, a través de Power BI.

Se está dando un nuevo enfoque a los planes de formación, participando en el diseño y desarrollo de los contenidos on-line, reduciendo la carga de horas de los cursos obligatorios, tendiendo a acciones de micro-learning, y organizando programas de especialización in-company en detrimento de los Máster externos, lo que supone un mayor enfoque de los contenidos, una reducción de horas de formación y un mejor aprovechamiento del presupuesto.

A continuación, se muestran las horas de formación por género y categoría profesional según convenio que han supuesto un total de 21.043 horas en 2019:

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI	Nivel XII	Nivel XIII
Grupo 1	106	900	1513	2131	3498	4833	2844	3096	1093	505	262	100	74
Grupo 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	-

Nota 3: Para ver la comparativa del número de horas de formación por categoría con los datos del año 2018, ver Anexo 2.

Además, Cecabank promueve el empleo a través de sus 14 convenios con universidades y centros de estudio, habiendo proporcionado becas de prácticas a 16 alumnos de distintas nacionalidades en 2019.

### 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 empleados se ha tenido en cuenta en el caso del componente fijo al 100% de la plantilla de Cecabank y en el caso del componente variable al 95,53% de la plantilla de Cecabank, considerando en ambos casos a los empleados de España y el extranjero y en base a datos a cierre del ejercicio 2019. En concreto, se ha excluido del cálculo de la remuneración variable a 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<sup>4</sup> por sexo, edad y nivel de categoría profesional según convenio, siendo la brecha salarial en 2019 del 17 %, mientras que en 2018 fue del 18%:

Remuneración media por género	2018	2019
Hombres	72.830 €	74.813 €
Mujeres	59.866 €	62.075 €

<sup>4</sup> Los datos de remuneración media del año 2018, han sido calculados siguiendo el mismo criterio y perímetro que para el cálculo de los datos de 2019 para facilitar la comparabilidad entre los mismos.



Remuneración media por edad	2018	2019
<30	30.274 €	35.653 €
30-50	71.178 €	67.019 €
>50	64.349 €	71.783 €

Remuneración media por categoría profesional	2018	2019
Nivel II	153.660 €	159.524 €
Nivel III	128.624 €	131.627 €
Nivel IV	89.832 €	96.424 €
Nivel V	76.535 €	78.267 €
Nivel VI	62.774 €	63.523 €
Nivel VII	57.064 €	59.936 €
Nivel VIII	48.933 €	50.489 €
Nivel IX	44.245 €	46.409 €
Nivel X	39.835 €	42.331 €
Nivel XI	34.573 €	42.468 €
Nivel XII	25.565 €	25.528 €
Nivel XIII	-	26.185 €

Nota 4: Las personas adscritas al Grupo Profesional 2 a efectos del cálculo de la remuneración media se han integrado en el Nivel retributivo X.

Nota 5: En caso de incluir el cálculo del colectivo de las Divisiones de Tesorería y Equity cuyo régimen retributivo, como se ha indicado anteriormente, es especial, y sobre los que no se ha su componente variable a efectos del cálculo de la remuneración media, el porcentaje de brecha salarial se situaría en el -22%. En 2018, la brecha salarial se situó en -26%.

Con carácter complementario, Cecabank ha procedido a realizar el cálculo de la brecha salarial teniendo en cuenta no las retribuciones medidas por la dispersión que puede provocar en el resultado los datos de partida, sino la retribución mediana por sexos teniendo en cuenta los componentes fijos y variables del conjunto de sus empleados excluyendo a la Alta Dirección, tanto en España como en el extranjero. Teniendo en cuenta dicha variable, la brecha quedaría situada en un -18% presentando en el siguiente detalle entre hombres y mujeres.

Mediana remuneración	2018	2019
Hombres	66.290 €	66.828 €
Mujeres	54.119 €	55.076 €
Mediana total	59.643 €	60.819 €
Brecha Salarial	-18%	-18%



Existen 12 consejeros en Cecabank, de los que 9 son hombres y 3 mujeres. Los consejeros de Cecabank únicamente perciben ingresos de la entidad por las dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a los comités y comisiones delegadas del mismo. 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 ha asistido. En el ejercicio 2019 el importe medio cobrado por cada consejero ha sido de 28.250 euros para los hombres y de 50.333 euros para las mujeres. En 2018, el importe fue de 29.889 euros para los hombres y 48.333 euros para las mujeres.

Con respecto a la Alta Dirección, Cecabank cuenta con 8 directivos, de los cuales 7 son hombres y 1 es mujer. La remuneración media cobrada por cada directivo es de 279 miles de euros en 2019. No se incluye el desglose por sexo ni la brecha salarial de la Alta Dirección dado que ello conllevaría la publicación directa del salario de algún directivo, lo que conculcaría el derecho a la protección de datos. En 2018, la remuneración media cobrada por directivo fue de 308 miles de euros. El importe medio de los derechos consolidados de pensiones recibidos en 2019 ascendía a 340 miles de euros y a 448 miles de euros en 2018.

### 03E. Beneficios sociales

Cecabank ofrece beneficios sociales para sus empleados buscando con ello motivar, retener y fidelizar a sus trabajadores. Las principales prestaciones sociales que Cecabank ofrece a sus empleados son: ventajas financieras, medidas de conciliación (flexibilidad o permisos adicionales), seguro colectivo de vida, póliza colectiva de asistencia sanitaria para empleados, ayuda de guardería y para estudios y juguetes para hijos de empleados.

A continuación, se detalla la inversión por empleados en materia de beneficios sociales realizada por la Entidad en 2019:

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
Inversión de la Entidad en beneficios sociales por empleado (incluye aportaciones al fondo de pensiones, ayuda guardería/estudios hijos de empleados/seguros médico empleados)	Euros/empleado	4.264 €	3.694€

Desde 2018 Cecabank cuenta con un plan de retribución flexible para sus empleados que permite a éstos contratar productos y servicios con beneficios fiscales.

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.
- Tickets comida.
- Seguro médico para cónyuge e hijos del empleado/a.

El plan Ckb.Flex ha tenido una gran aceptación entre la plantilla, de tal manera que un 65% de los empleados de Cecabank tienen contratado, al menos, un producto de los ofertados.

El total de contrataciones de productos asciende a 703, siendo los productos más demandados los siguientes:

- Seguro médico para familiares de empleados: contratado por un 31% de los miembros de la plantilla.
- Tarjeta de transporte: contratado por un 35% de la plantilla.



## 03F. Conciliación

Dentro del Plan de Recursos Humanos vinculado al Plan de Estratégico 2017-2020, 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 totalidad de los sindicatos presentes en Cecabank.

Así, se han registrado 119 empleados adscritos a la Modalidad del Teletrabajo a fecha 31 de diciembre de 2019.

Asimismo, la organización del trabajo se basa en el convenio, mejorando por contrato las condiciones y aplicando medidas compensatorias a los empleados con horarios especiales a través de más vacaciones y mayor remuneración.

Si bien Cecabank no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Entidad de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones, y favorecer la conciliación en su Política de Igualdad entre mujeres y hombres y conciliación de la vida familiar y laboral.

En 2019, 15 empleados han disfrutado del permiso parental, 8 de ellos hombres y 7 mujeres.

## 03G. Prevención de riesgos laborales

Los empleados de Cecabank son uno de los principales activos del Banco y por ello la seguridad en el entorno de trabajo es fundamental.

En la actualidad, Cecabank dispone de un servicio médico compuesto por un titulado, que presta atención diaria a los empleados del Banco.

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

En 2019, el 43% de la plantilla se realizó el reconocimiento médico, el cual Cecabank ofrece anualmente de forma voluntaria a sus empleados.

En relación al Programa Ckbe-Well, que fue puesto en marcha en 2017 en Cecabank, se han realizado una serie de acciones dirigidas a la mejora de la salud de nuestros empleados. Este programa va dirigido a promover la salud tanto física como mental y la alimentación saludable entre nuestros empleados. Durante el año 2019 se han realizado, entre otras, las siguientes acciones: escuela de espalda, jornadas presenciales de alimentación saludable a cargo de un nutricionista, mercadillo ecológico y una semana saludable con actividades relacionadas con el deporte y alimentación, así como se ha continuado con los servicios de fisioterapia y nutrición con resultados excelentes. Cabe destacar la enorme participación de la plantilla en todas las actividades organizadas dentro de este programa de salud.

Durante este año, la Seguridad Social ha concedido a Cecabank el bonus, que supone un incentivo del 10% de las cuotas por contingencias profesionales, al haberse cumplido los requisitos exigidos en materia de prevención de riesgos laborales para su concesión.

En 2019 el 100% de los empleados han estado representados en el Comité de Seguridad y Salud, además de regirse por el convenio colectivo de las Cajas con las condiciones y derechos estipulados en el mismo, como la libertad de asociación, entre otros.

A continuación, se recoge porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo en España y las horas de absentismo registradas en 2019:

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo en España (%)	Porcentaje (%)	100,00%	100,00%
Horas de absentismo en la Entidad en España	Horas	38.636	19.219

Nota 5: Para medir las horas de absentismo de Cecabank, de acuerdo con lo que estipula el indicador GRI 403-2, se han tenido en cuenta exclusivamente las horas de baja por enfermedad y accidente laboral. Además, se ha modificado el dato reportado en el

Alcalá, 27

EINF 2018 puesto que se incluyeron en las horas de absentismo las horas de baja por familiar enfermo, permiso oficial, permiso part. No recuperable, enfermedad, consulta médica, permiso sindical, maternidad, paternidad, fallecimiento familiar y permiso boda.

En 2019 no ha habido enfermedades profesionales en la plantilla, y se han registrado 5 accidentes leves con baja de 1 hombre y 4 mujeres. De los 5 accidentes ocurridos, 3 son in itinere, 1 es en el centro de trabajo habitual y 1 es en desplazamiento (dentro del centro de trabajo). El Índice de Frecuencia<sup>5</sup> en 2019 es de 3 accidentes por cada millón de horas trabajadas en Cecabank. El Índice de Gravedad<sup>6</sup> en 2019 indica que se han perdido alrededor de 8 días por cada mil horas-de trabajo.

Como resultado de estas políticas, podemos destacar que se ha fidelizado a la plantilla como medio para retener valor y conocimiento. La antigüedad media de la plantilla, 17 años, es reflejo de esa apuesta mutua con vocación de permanencia.

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 trimestralmente; una Comisión de igualdad y prevención del acoso sexual y una Comisión de control del plan de pensiones.

## 04. Nuestros proveedores

Cecabank cuenta con 112 proveedores no residentes y 554 proveedores españoles, lo que supone un 83% del volumen total de proveedores que influye de forma positiva en la creación de empleo y desarrollo local.

Los proveedores son un eslabón esencial en la cadena de valor de nuestros productos y/o servicios. En este sentido, Cecabank cuenta con un Modelo Corporativo de Compras cuyos elementos básicos son:

- El Código de Conducta Corporativa para las relaciones con sus proveedores y socios comerciales.
- El proceso de homologación de proveedores.
- La Norma Interna “Selección de Proveedores”, para garantizar la concurrencia en cada proceso de aprovisionamiento y la adecuada evaluación de los mismos.
- El Procedimiento de reevaluación periódica y generación de resultados, que contempla la realización de encuestas de calidad y nivel de servicio y la reevaluación de las homologaciones.
- La Política de externalización y contratación de servicios y funciones.
- La Política de delegación de la función de custodia.

La integridad constituye un valor central e inherente en la cultura corporativa de Cecabank. Por este motivo, en el Código de Conducta para las relaciones comerciales se establecen los principios básicos para construir en dicho ámbito una institución íntegra, transparente, honesta y productiva: imparcialidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, deben presidir el proceso de contratación de proveedores. Así, Cecabank se compromete a mantener una relación transparente, leal y responsable con sus proveedores, a establecer canales de comunicación para conocer sus expectativas y a establecer condiciones comerciales justas, estables y transparentes.

Cecabank ha implementado un proceso de homologación de proveedores de servicios externalizados, que paulatinamente se va a extender a toda la cadena de suministro. Este proceso de homologación permite asegurar todos los principios anteriormente enunciados, valorar la capacidad productiva, técnica y financiera del proveedor y validar que comparte los valores éticos, sociales y medioambientales de Cecabank antes de integrarlos en nuestra cadena de suministro y ser un instrumento para la gestión del riesgo reputacional y operacional.

Siguiendo estos principios de actuación, en 2019 se ha creado una unidad organizativa específica para la gestión de las compras y contrataciones denominada Central de Compras y se ha designado un Director para su gestión y la puesta en marcha de una plataforma electrónica de proveedores y servicios contratados con los siguientes objetivos:

- Interlocución general con los proveedores para su selección, requerimientos de información, homologación, incorporación de la facturación electrónica, etc.

<sup>5</sup> El Índice de Frecuencia se ha calculado a partir de la siguiente fórmula:  $IF = (\text{número de accidentes} \times 1.000.000) / \text{horas totales trabajadas en Cecabank, S.A.}$

<sup>6</sup> El Índice de Gravedad se ha calculado a partir de la siguiente fórmula:  $IG = (\text{número de días perdidos por accidente en jornada laboral} \times 1000) / \text{horas totales trabajadas en Cecabank, S.A.}$



- Selección de proveedores mediante concurso y generación de RFPs aportando transparencia, uniformidad, objetividad y mayor concurrencia.
- Soporte a la homologación de proveedores previamente seleccionados en función de la naturaleza de cada servicio a prestar y su ejecución posterior de forma periódica solicitándose al proveedor la actualización de la documentación soporte precisa, todo ello soportado de forma automática y sistemática.
- Mantenimiento del registro de actividades externalizadas.
- Mantenimiento del registro de los proveedores en la plataforma de compras.
- Revisión periódica de las tarifas y renegociación de las mismas.
- Mantenimiento del registro de los metadatos de los contratos para la gestión de la vida útil de los mismos, el seguimiento del cumplimiento de los niveles de servicio y de los requisitos de externalización y elaboración de informes automáticos a las autoridades.

## 05. Cuestiones sociales

Uno de los ejes de actuación definidos en el Plan de Sostenibilidad es la implementación de una Plan de acción social que, acorde con las características y los objetivos corporativos del Banco, se basa en el compromiso de los empleados de Cecabank y el fomento de su orgullo de pertenencia.

A continuación, se describen las líneas de actuación de la Política de Acción Social:

- **Programa “Tú Eliges”**, por el que los empleados presentan proyectos de carácter social, ambiental o cultural y Cecabank financia aquellos seleccionados en un proceso de votación abierto a todos los empleados.

En el año 2019 Cecabank puso en marcha la V Edición del programa de ayudas sociales de Cecabank “Tú Eliges”. Los empleados de Cecabank presentaron 26 proyectos y tras el periodo de votaciones, en el que participo el 88,75 % de la plantilla, se seleccionaron los 15 proyectos finalistas, a los que Cecabank apoyó con una ayuda de 100.000 euros. (Hace dos años fueron 7 ganadores y el año anterior fueron 12 proyectos) por lo que se sigue aumentando el alcance de los beneficiarios, así como la participación de la plantilla.

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

Categoría	Asociación beneficiaria	Importe
Social	Fundación el sueño de Vicky	15.000,00 €
Social	Asociación Perroterapia, Intervención Asistida con animales	13.000,00 €
Social	Asociación PAUTA: Psicopedagogía del Autismo y Trastornos Asociados	10.000,00 €
Social	Asociación madrileña de enfermos del Lupus	7.500,00 €
Social	Asociación ALEPH-TEA	7.500,00 €
Social	Asociación Apomar	7.500,00 €
Social	Asociación Dare	7.500,00 €
Social	Fundación Menudos Corazones	5.000,00 €
Social	Universidad de Lleida. Instituto de Investigación Biomédica	5.000,00 €
Social	Colegio Virgen de Lourdes	5.000,00 €
Social	Asociación Hamor	5.000,00 €
Medioambiental	Asociación Las Nieves	3.000,00 €
Social	Asociación Alenta	3.000,00 €
Cultural	Asociación Achalay	3.000,00 €
Cultural	Asociación Laborvalia	3.000,00 €
<b>Ayuda total</b>		<b>100.000,00 €</b>

**cecabank**

Alcalá, 27

- **Emergencias humanitarias**, por las que Cecabank pone en marcha una campaña de donativos para apoyar a los afectados por emergencias humanitarias e iguala las aportaciones de los empleados cuando se lanzan campañas de donación por emergencias humanitarias. En el marco de nuestro Plan de Sostenibilidad firmamos en el año 2018 un acuerdo con el Comité Español de Emergencias<sup>7</sup>. Las 6 ONG que forman parte del Comité de Emergencia son (Acción contra el Hambre, ACNUR Comité Español, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Plan International y World Vision). Las principales actuaciones en torno a las emergencias humanitarias este año han sido:
  - a. **Ciclón Idai:** durante el mes de marzo de 2019, Cecabank acudió a la llamada de emergencia internacional colaborando de manera urgente con ACNUR y donando 3.700€ para la construcción de tiendas familiares y cisternas de agua para atender a los desplazados.
  - b. **Inundaciones la DANA levante español:** durante el mes de septiembre de 2019, las lluvias torrenciales de la DANA asolaron el levante español produciendo muchos daños materiales y personales. Desde el banco se lanzó una campaña donde los empleados de Cecabank donaron 1.537 euros, cantidad que fue igualada por Cecabank con otros 1.537€ euros. La ayuda se repartió a partes iguales entre Cruz Roja Española y Médicos del Mundo que ambos estaban trabajando ya sobre el terreno con los afectados.
- **Donaciones:** este año 2019 se ha podido colaborar con las siguientes fundaciones y colegios en la donación de equipos informáticos: Fundación Pama, Fundación Senara, colegio público Pinar de San José y la Fundación Bobath. Además, destacamos:
  - a. **Operación Kilo para el Banco de Alimentos:** a través de una web los empleados de Cecabank pudieron realizar su compra solidaria para ayudar a las familias más desfavorecidas de nuestra comunidad. Este proyecto solidario de Cecabank, tiene como único destinatario de esta acción al Banco de Alimentos de Madrid y, permite la distribución de alimentos entre personas sin hogar, personas mayores, niños, desempleados, etc. Desde el Banco de Alimentos de Madrid se trabaja con más de 550 entidades benéficas de la Comunidad de Madrid. Cecabank no es ajeno a estas necesidades y a través de su Alianza con el Banco de Alimentos de Madrid, colabora cada año a través de esta operación Kilo de Navidad. Este año se ha conseguido recaudar 2.245 euros entre los empleados cuya cantidad fue doblada por el banco por lo que la aportación final fue de 4.490 euros. Este importe se ha traducido en más de 2.400 kilos de comida distribuidos a las entidades benéficas que más lo necesiten.
  - b. **Campaña de donación de sangre:** durante el año 2019, en el mes de abril se ha realizado una campaña de donaciones de sangre en colaboración con la Cruz Roja en las instalaciones del banco, con año récord de participación por parte de los empleados.
  - c. **Colaboración Banco de Alimentos de Madrid:** desde su nacimiento Cecabank ha 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. Este año la colaboración de estos patrocinios ha ascendido a 12.000€
  - d. **Contenedor de Ropa y Zapatos Madre Coraje:** se ha puesto un contenedor para la donación de ropa y zapatos en las instalaciones del banco en el último trimestre del año, y se han podido recoger más de 180 kilos de ropa. Esta ropa donada se ha materializado, según datos de la ONG, en el envío de 352 kilos de alimentos en Ayuda Humanitaria, y esto permite dar una comida a unas 3.520 personas aproximadamente.
  - e. **Aulas informáticas con el patrocinio de Cecabank:** de cara a promocionar la digitalización, la educación financiera y la inclusión social, Cecabank desde su departamento de Sostenibilidad y relación con Stakeholders ha Patrocinado la construcción de dos salas informáticas:
    - i. La primera aula informática en el Real Oratorio de Caballero de Gracia dirigida a colectivos de gente mayor, inmigrantes y desempleados.

<sup>7</sup> <https://www.comiteemergencia.org/>

- ii. La segunda aula informática en el colegio de la Fundación Bobath, dirigida a personas con parálisis cerebral en diversos grados, tanto niños como adultos.

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

## 06. Cuestiones medioambientales

El impacto medioambiental de Cecabank, al realizarse en oficinas principalmente es limitado respecto a otras industrias. Por eso, no se dispone de una política específica para gestionar de forma integrada el impacto medioambiental. No obstante, uno de los ejes de actuación definidos en su Plan de Sostenibilidad es el de la gestión responsable y sostenible de los recursos materiales y ahí se enmarcan iniciativas concretas a desarrollar en este ámbito, como es, por ejemplo, la medición de la huella de carbono. Además, Cecabank dispone de una línea estratégica dentro del Plan Estratégico 2017-2020 con medidas tendentes a la reducción de los consumos como la sustitución de la iluminación por bombillas led, o el aislamiento térmico del edificio entre otros.

Ejemplo de ello es el hecho de que en 2018 Cecabank dio un paso adicional en el ámbito de la gestión de energía y ha implantado un Sistema de Gestión de la Energía conforme a la norma UNE/ISO 50001, obteniendo la certificación de AENOR (GE-2018/0038) con fecha 14/12/2018, para sus edificios corporativos de C/ Alcalá, 27 y C/ Caballero de Gracia, 28-30 donde ejerce su actividad. Dentro de este sistema se han realizado importantes actividades en la Entidad como:

- Creación de una Política Energética del Banco.
- Formación y concienciación a toda la plantilla a través de la guía de Buenas Prácticas del uso de la Energía.
- Instalación de Analizadores de Consumo para incrementar el número de Indicadores en el SdGE.
- Implantación de una herramienta informática SMARKIA para la monitorización de consumos y documentación de todo el Sistema de Gestión de la Energía.



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

Consumos edificios Alcalá, 27 & C. Gracia, 28-30		Año			
		Unidad de medida	2016	2017	2018
Energía (Electricidad) <sup>8</sup>	GJ	9.909	6.124	8.095	7.021
Energía (Gas Natural) <sup>9</sup>	GJ	1.776	1.998	2.164	1.191
Papel (Ecológico- Ecolabel)	Kg	40.270	37.800	27.310	23.900
Agua	M3	4.294	4.907	3.766	3.871
Huella de Carbono	TonCO2		3.531	3.043	867 <sup>10</sup>

Desde Cecabank somos conscientes de nuestra responsabilidad ante el cambio climático y la importancia que tiene participar en la lucha para la reducción de los gases efecto invernadero. Es por ello por lo que, en nuestro objetivo de conocer el impacto en el medio ambiente que tiene Cecabank, durante el 2019 hemos realizado la medición verificada de nuestra Huella de Carbono en los años 2017 y 2018 obteniendo los resultados que se ilustran en el cuadro.

Respecto al consumo de papel se realizan 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. Cecabank ha generado los siguientes residuos durante el año 2019:

Residuos generados en Cecabank, S.A.		Año
Alcalá, 27 & C. Gracia, 28-30	Unidad de medida	2019
Papel y Cartón	Tn	43,75
Mezcla	Tn	17,82
Pilas	Tn	0,15
Residuos Peligrosos	Tn	1,01
Total	Tn	62,73

Nota 6: Para este indicador no se reportan datos del 2018 debido a que este es el primer año que Cecabank ha realizado la medición de los mismos.

En lo referente al desperdicio de los alimentos, es considerado no material por la actividad de Cecabank. Se hace una gestión adecuada de los víveres y las basuras de la cantina y no es relevante frente al resto de los residuos generados.

<sup>8</sup> 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](http://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf)

<sup>9</sup> 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](http://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf)

<sup>10</sup> El cálculo de la Huella de Carbono de 2019 solo contempla las emisiones de alcance 1 y 2. Pendiente de verificación por AENOR en el segundo semestre de 2020 de la Huella de Carbono completa, incluyendo alcance 3.

**cecabank**  
Alcalá, 27

Por último, como hemos mencionado anteriormente la organización ha realizado, durante el 2019, la certificación de la huella de carbono de Cecabank. Se han identificado todas las emisiones directas e indirectas arrojando los datos expresados en la tabla. La certificación de la huella de carbono del año 2019, que se realizará a mediados de 2020, contemplará una importante reducción como consecuencia de haber obtenido el certificado de Suministro de Energía con Certificación de Origen (renovable) que aplica a los Centros de Proceso de datos (CPD) de Cecabank. En la misma línea, este año también se han realizado las gestiones para que los suministros de energía eléctrica de los edificios corporativos cuenten con energía certificada en origen, algo que se reflejará en la certificación de la Huella de Carbono correspondiente a 2020. También se incluye la planificación y puesta en marcha de otras medidas y proyectos para contribuir a una drástica reducción de la huella de carbono para los próximos años. En lo relativo a la protección de la biodiversidad, no es considerado material ya que la actividad de Cecabank se basa en prestar servicios financieros y no opera en áreas protegidas.

## 07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos

Por lo que respecta a los Derechos Humanos, dada la naturaleza y actividad de Cecabank, y los países en los que opera, no se genera un impacto significativo en esta materia ni se detectan riesgos relevantes. La estructura organizativa y los mecanismos de control interno garantizan que las actividades del Banco sean eficientes y eficaces, que la información es de confianza, oportuna y completa y que se cumple con las leyes aplicables.

Además, Cecabank se adhirió en febrero de 2017 al Pacto Mundial y en el año 2019 continúa trabajando para la difusión de sus diez principios, basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Además, Cecabank tiene muy presente los 17 ODS de Naciones Unidas y apoyamos a través de CECA a los Principios de Banca Responsable de la UNEP FI.

Por otro lado, 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. En 2019 no se han recibido denuncias sobre Derechos Humanos ni de cualquier otra tipología.

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.

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

Cecabank se impone unas exigencias de comportamiento ético con el objetivo de prevenir en la mayor medida de lo posible el riesgo penal de la persona jurídica. Para ello dispone de distintos instrumentos que promueven una conducta ejemplar como entidad:

- Sistema de organización y gestión del riesgo penal. El sistema ha sido certificado por AENOR conforme a la Norma UNE 19601 de Cumplimiento Penal.
- Documento vertebrador del sistema de organización y gestión del riesgo penal.
- Código de Conducta Corporativa, que formaliza el compromiso de todos los profesionales que prestan sus servicios en el Banco con los más altos estándares de integridad. El Código prevé la existencia de un canal de seguimiento que recoge denuncias y consultas de interpretación. El tratamiento de las incidencias es confidencial.
- 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.

  
Alcalá, 27

- Políticas para la prestación de servicios de inversión o políticas MiFID. Dichas políticas engloban, entre otras, las políticas comerciales (Manual de Comercialización), las políticas relativas a la ejecución de las órdenes de los clientes (Política de Mejor Ejecución de Órdenes), las políticas relativas a la salvaguarda de los activos de los clientes (Política de Salvaguarda de Activos) y las políticas relativas a los registros que necesariamente debe mantener el Banco en relación con la prestación de servicios de inversión (Política de Mantenimiento de Registros). 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.

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
Acciones (correctivas, mejoras, preventivas) en curso derivadas del sistema de Compliance	Número de Acciones	6	6
Recomendaciones de Auditoría Interna sobre el sistema	Número de Recomendaciones	3	2

El Banco cuenta con sistemas informáticos que permiten el análisis de la operativa, propia e intermediadas, a efectos de detectar posibles operaciones vinculadas con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. 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, una estructura descentralizada, pero 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.

Descripción del indicador	Unidades del indicador	2018	2019
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Número de Operaciones	13.662	12.480
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Número de Casos	-	-

## 09. Información fiscal y contable

Cecabank obtuvo un Beneficio Antes de Impuestos consolidado (teniendo en cuenta Madrid, las oficinas de representación de Frankfurt y París, las sucursales de Londres y Lisboa y la sociedad de Bélgica) en 2019 de 62.851 miles de euros y de 88.736 miles de euros en 2018. El BAI de 2019 desglosado por país fue de 65.166 miles de euros, en la sociedad de Bélgica fue de -206 miles de euros, en las sucursales operativas de Londres y Lisboa de -1.665 miles de euros y -444 miles de euros, respectivamente.

Respecto a los importes de los impuestos pagados en 2019 por Cecabank fueron de 4.973 miles de euros<sup>11</sup>. En 2018, los impuestos pagados fueron de 13.031 miles de euros.

Cecabank no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2019. Tampoco las obtuvo en el ejercicio de 2018.

<sup>11</sup> Dichos impuestos corresponden a Madrid, al ser el único lugar en el que se generan impuestos por Beneficios.



# Anexo 1: Comparativa de número de empleados por categoría profesional de 2018 y 2019

	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		
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
<b>Grupo 1</b>																											
Hombres	4	3	8	5	15	16	30	30	28	32	69	64	23	26	31	30	7	8	6	7	8	3	1	1	1	-	1
Mujeres	-	-	3	4	8	8	15	15	21	25	55	55	40	42	59	55	14	20	11	7	9	4	1	-	-	2	
<b>Grupo 2</b>																											
Hombres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



## Anexo 2: Comparativa de horas de formación de 2018 y 2019

	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		
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Grupo 1	65	106	883	900	2589	1513	3222	2131	3470	3498	6886	4833	3591	2844	4930	3096	1370	1093	1453	505	1342	262	59	100	-	-	74
Grupo 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	121	88	-	-	-	-	-	-	





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

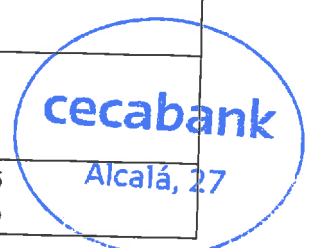
A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente Estado de Información No Financiera se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido utilizado para dicho objetivo.

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 INF	CAPÍTULO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DONDE SE RECOGE LA INFORMACIÓN	INDICADOR GRI ASOCIADO
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	01A. Nuestro modelo de negocio	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Organización y estructura	01B. Perfil de Cecabank	
Mercados en los que opera	01B. Perfil de Cecabank	
Objetivos y estrategias	01B. Perfil de Cecabank 01C. Entorno de mercado y estrategia de negocio	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	01C. Entorno de mercado y estrategia de negocio	
<b>POLÍTICAS</b>	Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado.	GRI 103 - Enfoque de gestión en cada tema material
<b>PRINCIPALES RIESGOS</b>	Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado	GRI 102-15
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>		
<b>GLOBAL</b>		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad y procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	06. Cuestiones medioambientales	GRI 102-15 GRI 102-29 GRI 102-30 GRI 102-31
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	06. Cuestiones medioambientales	GRI 102-11 GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	06. Cuestiones medioambientales	GRI 102-29
<b>CONTAMINACIÓN</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	06. Cuestiones medioambientales	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 305-5
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>		
Economía circular y medidas de prevención, reciclaje, reutilización,	06. Cuestiones medioambientales	GRI 103-2 GRI 301-1

**cecabank**

Alcalá, 27

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 INF	CAPÍTULO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DONDE SE RECOGE LA INFORMACIÓN	INDICADOR GRI ASOCIADO
otras formas de recuperación y eliminación de desechos.		GRI 302-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	06. Cuestiones medioambientales	No material/GRI 103 - Desperdicio de alimentos
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	06. Cuestiones medioambientales	GRI 303-1
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	06. Cuestiones medioambientales	GRI 103-2 GRI 301-1
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	06. Cuestiones medioambientales	GRI 103-2 GRI 302-1 GRI 302-4
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	06. Cuestiones medioambientales	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	06. Cuestiones medioambientales	GRI 305-5
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	06. Cuestiones medioambientales	GRI 103-2
<b>PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	06. Cuestiones medioambientales	No material/GRI 103 - Biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	06. Cuestiones medioambientales	
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>EMPLEO</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	03A. Nuestros empleados	GRI 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	03A. Nuestros empleados	GRI 102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	03A. Nuestros empleados	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	03A. Nuestros empleados	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	03D. Remuneración 03E. Beneficios sociales	GRI 405-2
Brecha Salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	03D. Remuneración	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución	03D. Remuneración	GRI 102-35 GRI 102-36



CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 INF	CAPÍTULO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DONDE SE RECOGE LA INFORMACIÓN	INDICADOR GRI ASOCIADO
variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		
Implantación de medidas de desconexión laboral	03F. Conciliación	GRI 103-2 (Empleo)
Empleados con discapacidad	03B. Igualdad	GRI 405-1
<b>ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>		
Organización del tiempo de trabajo	03F. Conciliación	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	03E. Beneficios sociales 03F. Conciliación	GRI 103-2 GRI 401-3
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 103-2 (Salud y Seguridad)
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 403-2
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 403-2
<b>RELACIONES SOCIALES</b>		
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 103-2 (Relaciones trabajador empresa) GRI 102-43 GRI 403-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	03G. Prevención de Riesgos Laborales	GRI 403-1
<b>FORMACIÓN</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	03C. Formación	GRI 103-2 (Formación y enseñanza)
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	03C. Formación	GRI 404-1
<b>ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	03C. Formación	GRI 103-2 (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)
<b>IGUALDAD</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	03B. Igualdad	GRI 103-2 (Diversidad e igualdad de oportunidades)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	03B. Igualdad	GRI 103-2 (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 INF	CAPÍTULO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DONDE SE RECOGE LA INFORMACIÓN	INDICADOR GRI ASOCIADO
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	03A. Nuestros empleados 03B. Igualdad	GRI 103-2 (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)
<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos	GRI 103-2 (Evaluación de Derechos Humanos)
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos	GRI 103-2 (Evaluación de Derechos Humanos)
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	07. Cuestiones relativas a los Derechos Humanos	GRI 103-2 (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)
<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	08. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 103-2 (Anticorrupción) GRI 205-1 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	08. Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 103-2 (Anticorrupción)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	05. Cuestiones sociales	GRI 103-2 (Anticorrupción) GRI 413-1
<b>SOCIEDAD</b>		
<b>COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio	05. Cuestiones sociales	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	05. Cuestiones sociales	GRI 102-43 GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	05. Cuestiones sociales	GRI 102-13
<b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	04. Nuestros proveedores	GRI 103-3 (Evaluación ambiental y social de proveedores)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	04. Nuestros proveedores	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	04. Nuestros proveedores	GRI 308-1 GRI 414-2

**cecabank**

Alcalá, 27

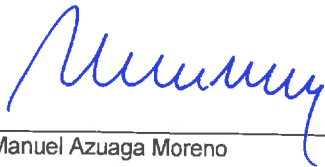
CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 INF	CAPÍTULO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DONDE SE RECOGE LA INFORMACIÓN	INDICADOR GRI ASOCIADO
<b>CONSUMIDORES</b>		
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	02. Nuestros clientes	GRI 103-2 (Salud y Seguridad de los Clientes)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	02. Nuestros clientes	GRI 103-2 (Salud y Seguridad de los Clientes)
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>		
Beneficios obtenidos por país	09. Información fiscal y contable	103- Desempeño económico GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	09. Información fiscal y contable	GRI 201-1
Subvenciones públicas recibidas	09. Información fiscal y contable	GRI 201-4



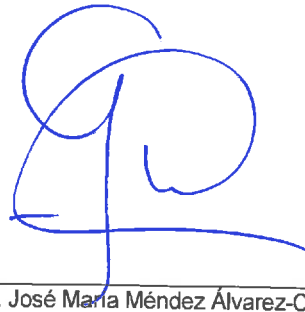
## FORMULACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS E INFORME DE GESTIÓN

Diligencia para hacer constar que el Consejo de Administración de Cecabank, S.A., en su reunión de 20 de febrero de 2020, formuló las cuentas anuales consolidadas y el informe de gestión consolidado del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, documentos que han sido transcritos, incluido la presente diligencia, en el anverso de 165 hojas selladas y que quedan refrendados con la firma a continuación de todos los miembros del Consejo de Administración de Cecabank, S.A.

Madrid, 20 de febrero de 2020



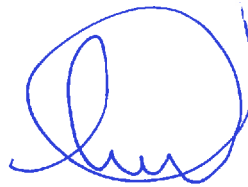
D. Manuel Azuaga Moreno  
Presidente no ejecutivo. DNI. 24.750.256 W



D. José María Méndez Álvarez-Cedrón  
Consejero – Director General. DNI. 33.858.605 Y



D. Francisco Botás Ratera  
Consejero. DNI. 32.782.987 Y



D. Santiago Carbó Valverde  
Consejero. DNI. 25.393.887 R



D. Francisco Javier García Lurueña  
Consejero. DNI. 14.576.670 Y

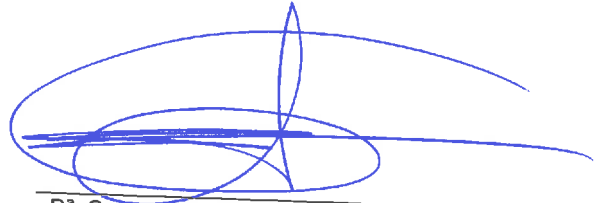


D<sup>a</sup>. María del Mar Sarro Álvarez  
Consejero. DNI. 50.292.331 W

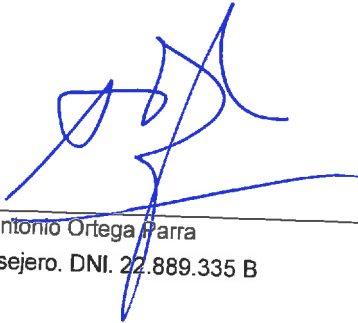


NO ASISTE

D. Víctor Manuel Iglesias Ruiz  
Consejero. DNI. 25.143.242 X



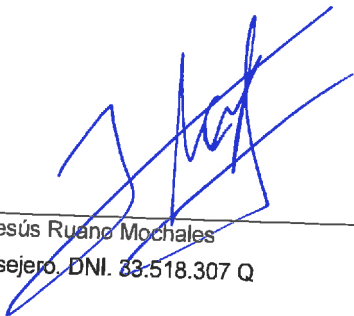
D.ª Carmen Motellón García  
Consejero. DNI. 09.754.790 F



D. Antonio Ortega Parra  
Consejero. DNI. 22.889.335 B

NO ASISTE

D. Javier Pano Riera  
Consejero. DNI. 35.046.035 S



D. Jesús Ruano Mochales  
Consejero. DNI. 33.518.307 Q



D.ª Julia Salaverria Monfort  
Consejero. DNI. 15.951.097 E

