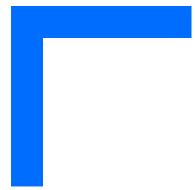


A modern office interior with glass walls and wooden accents. The scene is divided into three vertical panels. The left panel shows a brown office chair in a room with a yellow wall. The middle panel shows a view of bare trees through a window. The right panel shows a lounge area with a small table and two chairs. A white text box is overlaid on the right side.

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

B Sabadell

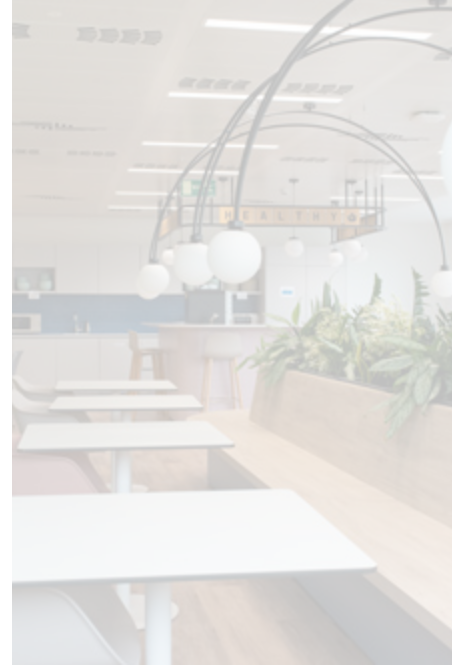
Seguros y pensiones



Índice

Mensaje del CEO	03
¿Quiénes somos?	04
¿Quiénes somos?	05
Sabadell Seguros y Pensiones en cifras	10
Nuestra estrategia de sostenibilidad	11
Nuestro camino en la sostenibilidad	14
Nuestros grupos de interés	15
Nuestra cadena de valor	20
Nuestra identidad interna	21
Nuevo modelo de trabajo híbrido	22
Welcome Week	23
Sostenibilidad en el negocio	24
Finanzas sostenibles	25
Negocio sostenible	28
Gobierno corporativo	32
Satisfacción del cliente	37

Sostenibilidad en el equipo humano	38
Diversidad e inclusión	39
Propuesta de valor para el colectivo empleado	48
Formación	52
Prevención y salud	55
Solidaridad	56
Impacto ambiental	60
Sobre esta memoria	63
Sobre esta memoria	64
Índice de contenidos GRI	65



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria



Mensaje del CEO

GRI [102-14]

Me complace haceros partícipes de nuestra apuesta por la sostenibilidad, compartiendo nuestro desempeño en términos sociales y ambientales, con el propósito de cuidar de las generaciones presentes y futuras.

El 2021 ha sido un año que todavía hemos vivido con mucha incertidumbre, en el que hemos priorizado de nuevo nuestra calidad humana, demostrando que hemos estado ahí para cuidar de nuestras personas y de los clientes y clientas.

Este año ha sido el año del reencuentro, que nos ha permitido disfrutar de nuestro nuevo edificio en **Torre BCN**, unas oficinas dise-

ñadas con la participación de toda nuestra plantilla y reflejando nuestra apuesta por la sostenibilidad, tanto en los elementos más materiales como en el propio diseño. Con estas nuevas oficinas y el modelo de trabajo que hemos empezado a implementar, estamos encaminándonos hacia **una nueva forma de trabajar**, que potencie la colaboración y nos convierta en una organización más fluida.

2021 también ha sido el último año del Plan Estratégico Leonardo21, que iniciamos en 2019 y que ha marcado un antes y un después en la compañía. Tras estos tres años, podemos afirmar que la sostenibilidad se ha afianzado como parte de nuestra cultura, del ADN de nuestro equipo. Hemos integrado las consideraciones ambientales, sociales y de buen gobierno en nuestra estrategia de negocio y en nuestro día a día, como una nueva forma de entender el negocio.

La **diversidad e inclusión** es un pilar estratégico sobre el que hemos construido la cultura y los valores de nuestros equipos. Ser una empresa diversa que trabaja para incluir la diversidad en nuestros equipos, nos permite entender y conocer mejor la sociedad a la que nos dirigimos, a la vez que nos enriquece como equipo humano. Además, en 2021 celebramos el haber conseguido el máximo nivel en la certificación EDGE, una certificación global que evalúa a las empresas en términos de igualdad de género, lo que nos avala como empresa referente en esta materia.

Apostamos firmemente por la integración de las consideraciones ASG en **nuestras decisiones de inversión**. A través del ESG Footprint Committee, analizamos los riesgos de sostenibilidad de nuestras carteras de activos, que gestionamos aplicando los estándares y principios de inversión responsable de las Naciones Unidas. Asimismo, este año hemos dado un paso más allá, iniciándonos en la inversión de impacto, participando en el fondo Q-impact, con el objetivo de contribuir al reto global de la transición energética y generar oportunidades profesionales para personas de colectivos vulnerables.

Es destacable la contribución y participación de las personas de nuestros equipos para apoyar causas solidarias. A través de las **acciones de solidaridad**, hemos conseguido empoderar a la persona activista que llevamos dentro, con el fin de contribuir a una sociedad más sostenible.

Estamos comprometidos con nuestro propósito de **“estar para cuidar”** a las generaciones presentes y futuras, generando un impacto positivo en el medio ambiente y en la sociedad.

Me gustaría finalizar agradeciendo a todas las personas que hacen posible cumplir con nuestro propósito.

Claudio Chiesa
CEO Sabadell Seguros y Pensiones

Indicadores GRI. Ver tablas en la página 65.



¿Quiénes somos?

¿Quiénes somos?

Sabadell Seguros y Pensiones en cifras

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Nuestro camino en la sostenibilidad

Nuestros grupos de interés

Nuestra cadena de valor

Nuestra identidad interna

Nuevo modelo de trabajo híbrido

Welcome Week

¿QUIÉNES SOMOS?

GRI [102-1] [102-2] [102-5]

Sabadell Seguros y Pensiones agrupa tres Joint Ventures (**BanSabadell Seguros Generales, BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida**) compartidas al 50% por Zurich y Banco Sabadell y cuya actividad se centra en la gestión y comercialización de seguros. Además, Sabadell Seguros y Pensiones cuenta con una cuarta sociedad, **BanSabadell Servicios Auxiliares**.

Nuestros productos y servicios se focalizan en los seguros de protección y productos de ahorro y pensiones. A continuación, se muestra el desglose de ellos:

SEGUROS DE PROTECCIÓN

- Seguros de vida
- Seguro de accidentes
- Seguro de hogar
- Seguro de auto
- Seguro de salud
- Seguro de decesos
- Seguro de protección de pagos
- Seguro de subsidio para autónomos/as
- Seguro de responsabilidad civil y responsabilidad civil profesional
- Seguro de D&O¹
- Seguro de transportes
- Seguro de empresas y hoteles
- Seguro de comercios
- Seguro de comunidades

¿QUIÉNES SOMOS?

PRODUCTOS DE AHORRO Y PENSIONES

- Ahorro individual garantizado
- Ahorro individual *unit linked*
- Plan Previsión Asegurado
- Rentas vitalicias individuales
- Rentas vitalicias colectivas
- Planes de Jubilación Colectivos
- Planes de pensiones individuales
- Planes de pensiones colectivos



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

[1] Seguro de Responsabilidad Civil de Directivos/as y Administradores/as.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

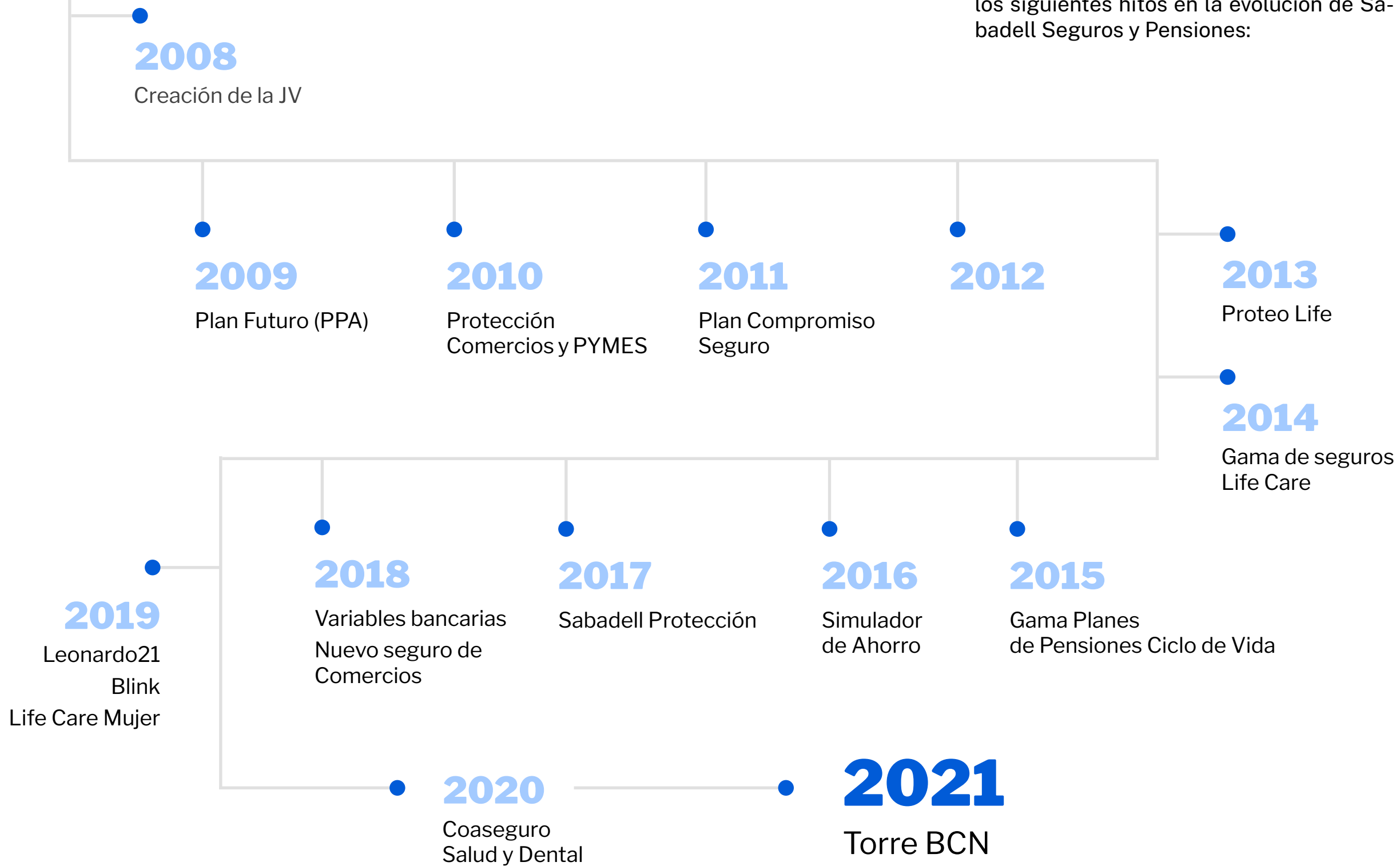
GRI [102-3] [102-4] [102-6]

Nuestra sede corporativa está en Barcelona, en Gran Vía de Les Corts Catalanes, 130 (Torre BCN), y contamos también con parte de nuestro personal en la oficina de Zurich en Barcelona (Vía Augusta). El domicilio fiscal se encuentra en Madrid (C/ Isabel Colbrand, 22).

Nuestras clientas y clientes se distribuyen por todo el territorio nacional, siendo personas físicas (clientes retail) o personas jurídicas (empresas).



Desde sus inicios en 2008, caben destacar los siguientes hitos en la evolución de Sabadell Seguros y Pensiones:



- Mensaje del CEO
- ¿Quiénes somos?**
- Sostenibilidad en el negocio
- Sostenibilidad en el equipo humano
- Sobre esta memoria

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-16] [103-1-406] [103-2-406]

Nuestras normas de conducta son la referencia en la que enmarcamos las decisiones que tomamos cada día, y nuestras acciones y objetivos empresariales deben ser coherentes con ellas. Respetamos todas las leyes, normas y regulaciones de los países en los que operamos, en tanto sean de aplicación a nuestro trabajo, así como todas nuestras políticas internas.

El **Código de Conducta** de Zurich, que es de aplicación a Sabadell Seguros y Pensiones, es la principal norma base que disponemos en este sentido. En él se detallan las pautas de conducta que aplicamos para asegurar que llevamos a cabo nuestra actividad conforme a los estándares éticos, legales y profesionales más exigentes. Entre otros aspectos, incluye las directrices a seguir respecto a empleo igualitario y libre de discriminación y acoso; entorno de trabajo seguro, saludable y sin riesgo; protección, seguridad y confidencialidad de los datos; conservación de registros; prevención del conflicto de intereses; la corrupción en cualquiera de sus formas o el soborno; competencia justa y antimonopolio; integridad y transparencia de los mercados financieros; protección de activos y prevención del fraude y la delincuencia; prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y respeto de los derechos humanos.

GRI [406-1] [103-3-406]

En el buzón del Código Ético no se ha recibido ninguna denuncia de casos de discriminación o acoso en los años 2020 y 2021. Tampoco ha sido necesario activar el protocolo de acoso.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Novedades en productos

Durante 2021, hemos lanzado un piloto de **comunicaciones por WhatsApp**. Este nuevo canal nos permite tener una comunicación más directa con nuestros clientes y clientas de Hogar y así ofrecer un servicio más próximo. Se han realizado campañas de prevención y mantenimiento, de recordatorio de coberturas del seguro, relativas al bienestar y la familia, y consejos relacionados con el ahorro y con la sostenibilidad.

Asimismo, es un canal de entrada donde se atiende a cada una de nuestras personas aseguradas de manera personalizada.

Las personas integrantes del piloto mostraron su satisfacción con el nuevo canal de comunicación, que se plantea extender de cara a 2022.

Otro de los grandes hitos en 2021 ha sido el desarrollo de **Sabadell Flex Empresa**, nuestro programa de retribución flexible para que las empresas puedan retener, fidelizar y captar talento, mejorando el salario neto y poder adquisitivo de su personal empleado, sin incrementar su coste salarial.

Se trata de una solución muy novedosa, dirigida especialmente a pymes e incorpora, además del amplio abanico de productos y servicios de calidad para el día a día (guardería, tickets de transporte, etc.), un Plan de Jubilación Colectivo con inversión de ciclo de vida. Dicho producto permite ahorrar para la jubilación con ventajas fiscales hasta el 30% del salario bruto del personal empleado, invirtiendo en el perfil de riesgo acorde a la edad de la persona asegurada.



Sabadell Flex Empresa es totalmente digital y amigable y facilita toda la operativa, tanto de la empresa como de los empleados y empleadas. Con esta solución innovadora, ayudamos a Banco Sabadell a convertirse en la única entidad financiera que ofrece este servicio. Este producto se lanzará en enero de 2022.

Feliz 2022

Apoyo a la comunidad
Hemos dado soporte a la investigación contra el cáncer y hemos colaborado con UNICEF en programas de vacunación contra la COVID-19.

Lucha contra el cambio climático
Nos comprometemos a invertir de forma socialmente responsable de acuerdo a los principios de la ONU. También estamos trabajando para reducir el envío de comunicaciones en papel.

Una apuesta firme por la diversidad e inclusión
Somos una empresa referente en equidad e igualdad de género (certificación EDGE) y velamos por la integración laboral de colectivos con diversidad, colaborando con fundaciones nacionales.

Sabadell
Protección

Sabadell Sabadell Flex Empresa

Bienvenido

Usuario

Contraseña

Recuérdame

Acceso

¿Es la primera vez que accedes?

Si quieres acceder como empleado, ¿ir aquí?

Programa de retribución flexible creado y utilizado por Banco Sabadell que permite a la empresa fidelizar a sus empleados.
Utiliza los navegadores compatibles: Chrome, Firefox, Edge o Safari.

¿QUIÉNES SOMOS?

GRI [102-7]



314
personal colaborador
(274 en 2020)

1.586.273
personas aseguradas
(1.535.314 en 2020)



2.498.663
pólizas
(2.354.616 en 2020)

381.193.993 €
primas de protección vida
(324.634.751 € en 2020)



291.412.148 €
primas de protección diversas
(propias + intermediadas)
(289.952.834 € en 2020)

SABADELL SEGUROS Y PENSIONES EN CIFRAS



7.909.906.967 €
provisiones de seguros
de ahorro
(8.129.645.764 € en 2020)

3.465.274.272 €
patrimonio en planes
de pensiones
(3.284.263.608 € en 2020)



116.139.099 €
beneficio neto
(109.833.022 € en 2020)



793.017.280 €
capitalización total (recursos
propios: capital y reservas)
(791.878.182 € en 2020)



0 €
de deuda
(igual que en 2020)

POSICIÓN EN RANKINGS DE MERCADO¹

3^a
POSICIÓN en volumen de primas de seguro de vida del total de compañías de seguros
2^a en 2020

6^a
POSICIÓN en volumen de saldos de seguro de vida del total de compañías de seguros
5^a en 2020

7^a
POSICIÓN en volumen de saldos de planes de pensiones individuales del total de gestoras de pensiones
9^a en 2020

27^a
POSICIÓN en volumen de primas (propias e intermediadas) de seguros generales del total de compañías de seguros
24^a en 2020

[1] Fuente: ICEA, para datos relativos a seguros de protección; INVERCO, para datos relativos a pensiones.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria



Entendemos la sostenibilidad como parte de los valores y la cultura de la compañía, integrando las consideraciones ambientales, sociales y de buen gobierno en nuestra estrategia. Iniciamos nuestra apuesta por la sostenibilidad dentro del Plan estratégico Leonardo, en 2019, y este año 2021 hemos llegado al final de esta etapa.

Hemos trabajado en definir y entender qué significa para nuestra compañía la sostenibilidad, construyendo nuestra identidad distintiva en esta materia. El objetivo durante estos años ha sido incorporar la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor, con foco en el negocio y las personas. Para ello, se crearon distintos grupos de trabajo para





Negocio

Integrar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza en el desarrollo de la identidad propia de la forma de hacer negocios de Sabadell Seguros y Pensiones.

Finanzas sostenibles

Identificar las implicaciones de la nueva regulación sobre financiación sostenible.

Definir los objetivos de inversión responsable en Sabadell Seguros y Pensiones.

Integrar las consideraciones ASG en las decisiones de inversión.

Proyectos sociales

Identificar oportunidades de productos sostenibles.

Trasladar el enfoque de sostenibilidad en la cadena de valor.

Incorporar criterios ambientales, sociales y de gobierno al negocio.

Gobierno corporativo

Definir una propuesta de gobierno transparente.

Mantener las consideraciones éticas en todos los procesos.

Crear un marco de trabajo para el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad.



Personas

Integrar la sostenibilidad en nuestra cultura de modo que forme parte de nuestro ADN, vinculando a las personas con las distintas iniciativas.

Diversidad e inclusión

Apostar por la diversidad e inclusión de todos los colectivos, con una visión amplia y transversal.

Propuesta de valor para los empleados y las empleadas

Definir productos y servicios específicos para el equipo humano de Sabadell Seguros y Pensiones.

Solidaridad

Definir un plan de acción específico para el voluntariado corporativo de Sabadell Seguros y Pensiones y promover la participación de la plantilla en nuestras actividades.

Asimismo, nos sumamos a las actividades propuestas por Zurich y Banco Sabadell.

Medio Ambiente

Promover la concienciación sobre el cambio climático.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-18]

En 2020 definimos la estructura organizativa y responsabilidades para el correcto desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad, lo que nos permitió abordar la sostenibilidad en los distintos foros y comités de la compañía.

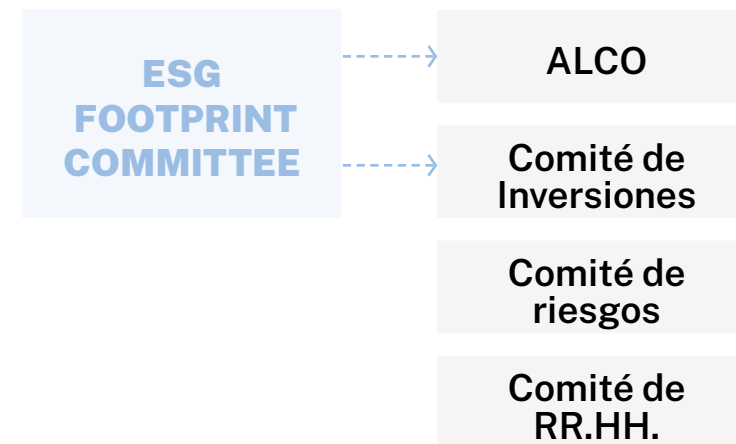
El Consejo de Administración aprueba y hace el seguimiento de los avances de la estrategia y las nuevas acciones y medidas a incorporar.

El Comité de Dirección supervisa e implementa nuestro enfoque en sostenibilidad, asegurando su inclusión en la estrategia de negocio.

La Directora de Sostenibilidad es la persona responsable en materia de sostenibilidad en Sabadell Seguros y Pensiones,

formando parte del Comité de Dirección Ampliado. Entre sus funciones, está la de definir el plan de acción para esta estrategia y garantizar su integración en nuestra cadena de valor y en nuestra actividad.

El ESG Footprint Committee tiene como objetivo realizar el control de los riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión, con el fin de realizar un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de la Política de Riesgos ESG y generar la máxima rentabilidad a través del riesgo que estamos dispuestos a asumir. Además, contamos con grupos de trabajo ASG que catalizan y coordinan la implementación de los distintos planes de acción y reportan a la Dirección de Sostenibilidad. En estos grupos de trabajo participan un total de 91 personas (29% de la plantilla), 38% hombres y 62% mujeres.



Nuestro propósito es “Estar para cuidar a las generaciones presentes y futuras, generando una huella positiva en el medio ambiente y en la sociedad”. Entendemos la sostenibilidad como una oportunidad de cambio y transición hacia una nueva forma de hacer negocios, donde las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza se integren en todos los procesos de la compañía y forme parte de nuestra cultura y valores.

Clara Armengol
Directora de Sostenibilidad de Sabadell Seguros y Pensiones



Nuestro camino en la sostenibilidad

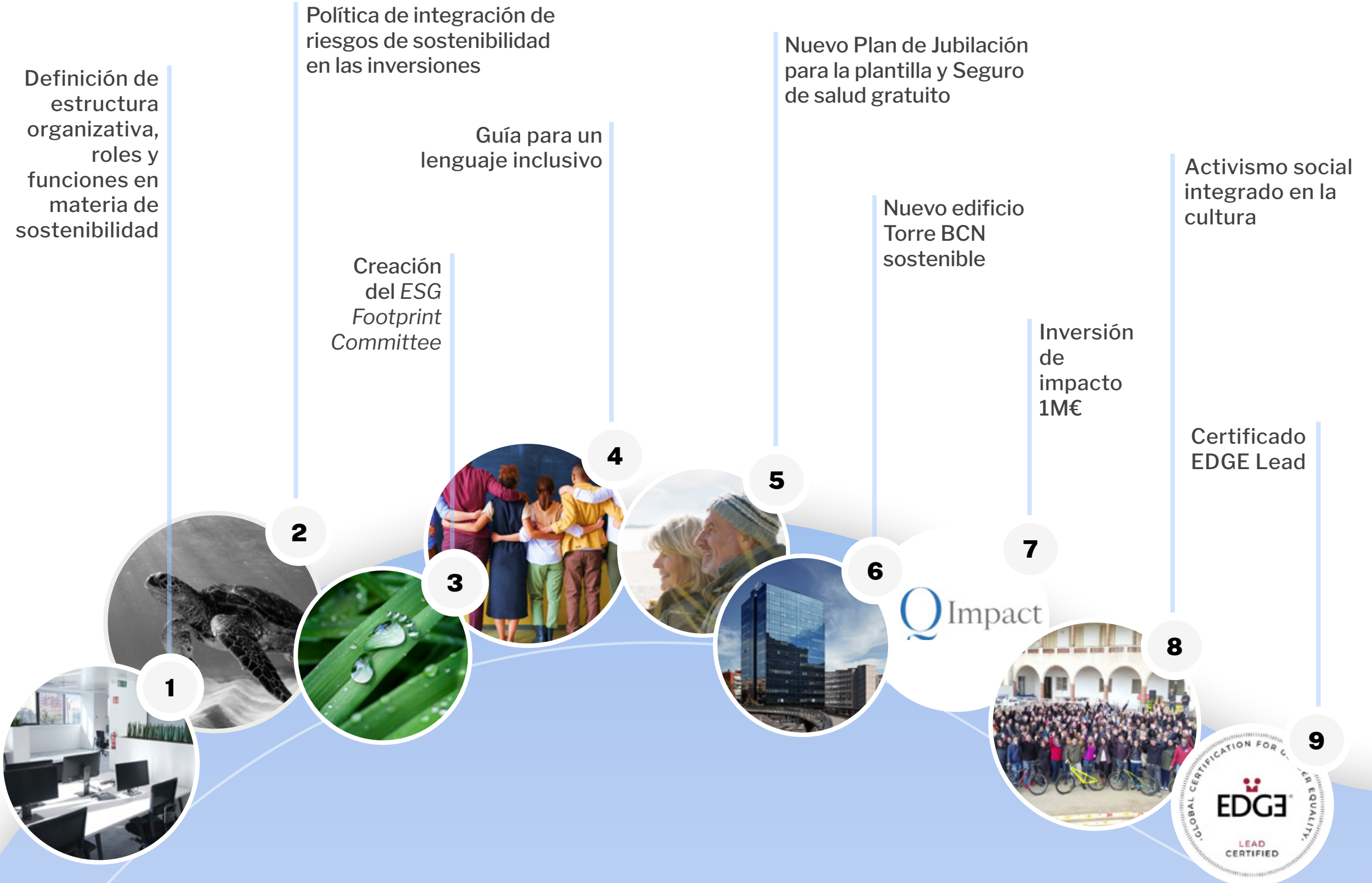
Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria





¿QUIÉNES SOMOS?

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-42]

Desde 2019, contamos con una identificación de nuestros grupos de interés, los asuntos que les preocupan y los canales de comunicación existentes. Desde entonces, esta información se actualiza de forma periódica desde el área de Sostenibilidad, y con la colaboración de otras áreas.

GRI [102-40]

ÁMBITO INTERNO

Equipo humano



Accionistas y consejeros



Mediadores (Operadores de Bancaseguros)

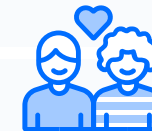


ÁMBITO EXTERNO

Organismos y reguladores



Clientes y clientas (cliente final)



Empresas proveedoras



Asociaciones empresariales



Sociedad en general



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

EQUIPO HUMANO

| Interno [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES GRI [102-44]

Vinculación, *engagement* y compromiso.

Información y actualidad de la compañía.

Gestión y retención del talento (plan de carrera, formación, calidad y mantenimiento del empleo, etc.).

Propuesta de valor, específica y exclusiva para personal empleado.

Implicación en el diseño de la estrategia de sostenibilidad.

MODELO DE RELACIÓN GRI [102-43]

Intranet.

Workplace.

Teams.

Teléfono, correo electrónico y reuniones.

Buzón ético.

Cafés con Claudio.

Town hall Online.

Workshop de cocreación.

Participación en los proyectos del área de Sostenibilidad.

[Pantallas informativas en Torre BCN.](#)

[App de reservas para Torre BCN.](#)

ACCIONISTAS Y CONSEJEROS

| Interno [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES GRI [102-44]

Resultados económicos, estrategia de negocio, planes de futuro e incorporación de factores ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) de la compañía.

Análisis de mercado y situación regulatoria en el mercado banco asegurador.

Satisfacción del cliente y del equipo humano.

Formación en temas específicos.

MODELO DE RELACIÓN GRI [102-43]

Reuniones del Consejo de Administración.

Juntas Generales de Accionistas.

Comisiones delegadas.

Comités técnicos.

Reuniones preparatorias específicas.

Teléfono, correo electrónico y reuniones.



ORGANISMOS Y REGULADORES

| Externo [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES GRI [102-44]

Marco regulatorio presente y futuro del sector asegurador.

MODELO DE RELACIÓN GRI [102-43]

Web corporativa.

Teléfono, correo electrónico, correo postal y reuniones.

Jornadas, eventos y debates.

Consultas, trámites y píldoras informativas.



En azul, nuevos en 2021.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

CLIENTES Y CLIENTAS (CLIENTE FINAL)

| Externo [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES [GRI \[102-44\]](#)

Experiencia cliente global: canales, atención, oferta de productos y reclamaciones.

Calidad del servicio.

Incidencias en el servicio.

Concienciación, divulgación y formación sobre temas específicos del sector y otros asuntos de interés social.

MODELO DE RELACIÓN [GRI \[102-43\]](#)

Encuestas de satisfacción.
Focus Groups y entrevistas para conocer su opinión en el desarrollo de productos y servicios.

Sistemas de reclamaciones y campañas de concienciación.

Teléfono y correo electrónico.

Redes sociales y móvil (App, chat, ...).

[Piloto WhatsApp en el seguro de Hogar.](#)



MEDIADORES (OPERADORES DE BANCASEGUROS)

| Interno [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES [GRI \[102-44\]](#)

Experiencia global de las oficinas: sobre productos, procesos y operativa, servicio e información disponible para la venta.

Gestión de incidencias y urgencias en la venta y el servicio postventa.

Formación e incentivos.

Argumentarios de venta.

MODELO DE RELACIÓN [GRI \[102-43\]](#)

Teléfono y correo electrónico.

Encuestas de satisfacción.

Portales de seguros y pensiones en la intranet del Banco.

Focus Groups y entrevistas para conocer su opinión en el desarrollo de productos.

Manuales, fichas, notas informativas, FAQs y otras herramientas en la intranet.



EMPRESAS PROVEEDORAS

| Externo [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES [GRI \[102-44\]](#)

Incorporación de criterios éticos y sostenibles.

Preocupación por el medio ambiente y la sociedad.

MODELO DE RELACIÓN [GRI \[102-43\]](#)

Proceso de selección y control de empresas proveedoras.

Web empresas proveedoras.

Sistema informático licitaciones (COUPA).

Teléfono, correo electrónico y reuniones.



En azul, nuevos en 2021.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

| Externo [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES GRI [102-44]

Colaboración en el posicionamiento del sector en materia de sostenibilidad.

Avances en temas normativos.
Experiencias compartidas.

MODELO DE RELACIÓN GRI [102-43]

Webinars, newsletters, formación y cuestionarios.

Redes sociales y medios digitales.

Eventos.

Teléfono, correo electrónico y reuniones.



SOCIEDAD EN GENERAL

| Externo [GRI \[102-40\]](#)

ASUNTOS RELEVANTES GRI [102-44]

La protección de la sociedad.
Financiación de programas de investigación.

Relación y contribución de la compañía en ONG y fundaciones.

Involucración del personal empleado en acciones de voluntariado con impacto directo en la sociedad.

Ética e integridad.

Diversidad de género y edad.

MODELO DE RELACIÓN GRI [102-43]

Acuerdos de colaboración.

Informes, eventos, grupos de trabajo y visitas a proyectos.

Redes sociales, medios digitales y blogs.

Teléfono, correo electrónico y reuniones.



GRI [102-13]

Formamos parte de distintas asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, siendo miembros de:



ICEA, a través de BanSabadell Seguros Generales y BanSabadell Pensiones.



UNESPA, a través de Sabadell Seguros Generales y Sabadell Vida.



Inverco (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva), a través de BanSabadell Pensiones.



El **Col·legi d'Actuaris de Catalunya**, siendo BanSabadell Vida miembro protector. En 2021, Fina Alargé Salvans (Directora Financiera) y Clara Armengol Vivas (Directora de Sostenibilidad) se incorporaron en la Junta Directiva del Col·legi con el propósito de participar en las distintas actividades destinadas al colectivo actuarial, entre las que destacan los temas vinculados a cambio climático y sostenibilidad.



El patronato de **Fundación Edad & Vida**, a través de BanSabadell Pensiones. La Fundación pretende dar respuesta a los retos económicos y sociales del envejecimiento de la población.



Además, colaboramos con la **Universidad de Barcelona** para la formación en materia de pensiones y para realizar un nuevo estudio sobre las hipotecas inversas.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

¿QUIÉNES SOMOS?

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Hemos incorporado la sostenibilidad en nuestro discurso diario, en la manera en que gestionamos la compañía, haciéndola visible en el día a día y mostrando con hechos concretos el valor que tiene para Sabadell Seguros y Pensiones. Buscamos construir una cadena de valor responsable, integrando cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno en toda ella, cumpliendo con nuestro propósito de estar para cuidar.

Jordi García
COO de Sabadell
Seguros y Pensiones



[1] Service Level Agreement, compromisos de calidad entre empresa proveedora y cliente.

NUESTRA CADENA DE VALOR

GRI [102-8] [102-9] [103-1-308] [103-1-414] [103-1-204]

Nuestra cadena de suministro está formada por empresas proveedoras de servicios auxiliares, entre las que se encuentran Zurich Services AIE o entidades del entorno del Grupo Zurich; así como entidades que prestan servicios informáticos y digitales, de auditoría y consultoría, telefonía, marketing o limpieza, entre otros aspectos.

GRI [103-2-308] [103-2-414] [103-2-204]

Para asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable, la Política de Gestión de Riesgos y el resto de las políticas de externalización específicas de cada entidad, el proceso de compras se regula mediante un manual de **procedimiento de gestión de outsourcing**.

Las empresas proveedoras deben cumplir los requisitos mínimos que se reflejan en el procedimiento, entre ellos, los siguientes:

- Solvencia económica.
- Gestión de riesgos.
- Continuidad del negocio.
- Garantía de calidad del servicio.
- SLAs¹ referenciados al sector.
- *Benchmarking* de precios.

Además, la Política de Gestión de Riesgos establece que todos los servicios subcontratados deben ser aprobados por el Consejo de Administración.

GRI [204-1] [308-1] [414-1] [103-3-308] [103-3-414] [103-3-204]

También trabajamos para la integración de cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno en el proceso de selección de empresas proveedoras.

Durante 2021, se ha priorizado la colaboración con empresas proveedoras locales y con una base de sostenibilidad medioambiental e impacto social. El 58%, en términos de facturación de los servicios de Facility Management del edificio Torre BCN (sede de trabajo del personal empleado), se corresponde con empresas proveedoras socialmente responsables. A nivel global, en 2021, el 94% de nuestra facturación es con empresas proveedoras españolas (frente al 97% de 2020) y el 6% restante, con extranjeras.

¿QUIÉNES SOMOS?

NUESTRA IDENTIDAD INTERNA

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Nuestro propósito es **estar para cuidar**; ofrecer seguridad y confianza a clientes, equipo humano, socios y al entorno mediante soluciones de bienestar y pro-

tección adaptadas a sus necesidades. De esta forma, trabajamos para alcanzar nuestra visión: **ser un referente en Ban-caseguros**.

GRI [102-16]

Nuestras acciones y decisiones se guían por los valores que nos representan como compañía:

- **Calidad Humana.** Nos cuidamos y cuidamos de nuestro entorno. Somos personas cercanas y fiables. Conocemos a nuestros clientes y clientas y nos anticipamos a sus necesidades para ofrecerles la mejor experiencia personalizada.
- **Colaboración.** La unión y la alianza son nuestro origen. Generamos valor mutuo siendo personas colaborativas, solidarias y empáticas.
- **Innovación.** Proponemos una nueva mirada ante las problemáticas de siempre, adaptándonos a cada situación y entorno con visión de futuro.
- **Inclusión.** Trabajamos tomando lo mejor de cada persona. Nos sentimos cómodos y cómodas en la diversidad.
- **Determinación.** No nos conformamos con lo establecido. Conocemos nuestro potencial y estamos decididas y decididos a seguir creciendo.



¿QUIÉNES SOMOS?

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Tras más de un año y medio de trabajo en remoto, comenzamos una nueva etapa, en unas nuevas oficinas, con nuevos espacios y con grandes aprendizajes a nuestras espaldas.

Conjuntamente, hemos construido un **modelo híbrido** que cumple con dos objetivos: ofrecer una mayor flexibilidad a las personas y tener siempre presentes las necesidades del negocio y de los equipos. Todo ello, combinando las ventajas del **trabajo presencial y en remoto**.

Para la creación de este modelo, se ha contado con la participación de personas de la plantilla, que han aportado su visión y sus ideas en dos sesiones de *insights*, para escuchar y entender; dos sesiones de cocreación, para la construcción del nuevo modelo de trabajo, y un workshop interno, para la elaboración de la guía de actuación.

NUEVO MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO



Los **principios básicos** del modelo son:

- 1 **Flexibilidad y equilibrio** entre trabajo en la oficina y a distancia.
- 2 **Una forma de trabajar fluida**, en la que se potencia la autonomía compartida con el/la manager.
- 3 **Socialización y cohesión** como elementos a preservar y a fomentar en los equipos.
- 4 **Oficina, lugar de encuentro** para propiciar la creación y compartir momentos clave.
- 5 **El sentido común** debe marcar qué momentos clave ocurren en la oficina o en casa.
- 6 **Modelo dinámico** en fase de exploración. Será revisable para ajustar detalles.



¿QUIÉNES SOMOS?

WELCOME WEEK

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

La primera semana de noviembre inauguramos, con gran emoción y de forma oficial, las oficinas de Torre BCN. Tras varias sesiones por día, cada una de las personas de Sabadell Seguros y Pensiones recorrió el que será su nuevo hogar.

A pesar de las mascarillas, nos reencontramos y nos conocimos personalmente con todas aquellas nuevas incorporaciones. Y de una forma muy divertida y diferente, descubrimos cada rincón de las nuevas oficinas.





Sostenibilidad en el negocio

Finanzas sostenibles

Negocio sostenible

Gobierno corporativo

Satisfacción del cliente

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

La **Inversión Socialmente Responsable (ISR)** es uno de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad, pues somos conscientes de que la industria de gestión de activos es fundamental para la financiación de una economía más sostenible.

Es por ello que nuestro proceso de gestión de activos incluye criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) tanto cualitativos como cuantitativos. Asimismo, aplicamos los estándares, principios y mejores prácticas para garantizar el control de riesgos y generar valor a largo plazo.

Utilizamos las calificaciones (ratings) ASG emitidas por empresas proveedoras especializadas, lo que nos permite identificar los riesgos y oportunidades asociados a las inversiones a corto y largo plazo.

Por otro lado, incorporamos en el proceso herramientas para detectar alertas reputacionales relacionadas con las compañías y activos que forman parte de sus inversiones. También seguimos una **política de exclusión** y no invertimos en ciertas actividades, como las vinculadas con armas prohibidas o carbón térmico, entre otras.

El **ESG Footprint Committee** es el órgano que se encarga de supervisar los riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión y de asegurar que se cumple con la política de riesgos de sostenibilidad en cada gestor de inversiones. Cada dos meses, reporta al Comité de Inversiones.

Por otro lado, a través del ejercicio del derecho de voto en las juntas generales de accionistas, basado en el análisis y la investigación de los elementos subyacentes, podemos influir en las empresas para que asuman sus responsabilidades sociales.

La investigación y el análisis pueden realizarse interna o externamente.

BanSabadell Vida considera que el ejercicio de los derechos de voto, siempre que sea posible sin incurrir en costes indebidos, está alineado con su interés económico y con su deseo de salvaguardar las inversiones, que se realizan con el objetivo de lograr un éxito financiero sostenible y basadas en un comportamiento empresarial prudente y responsable, incluyendo el Código de Conducta de BanSabadell Vida.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

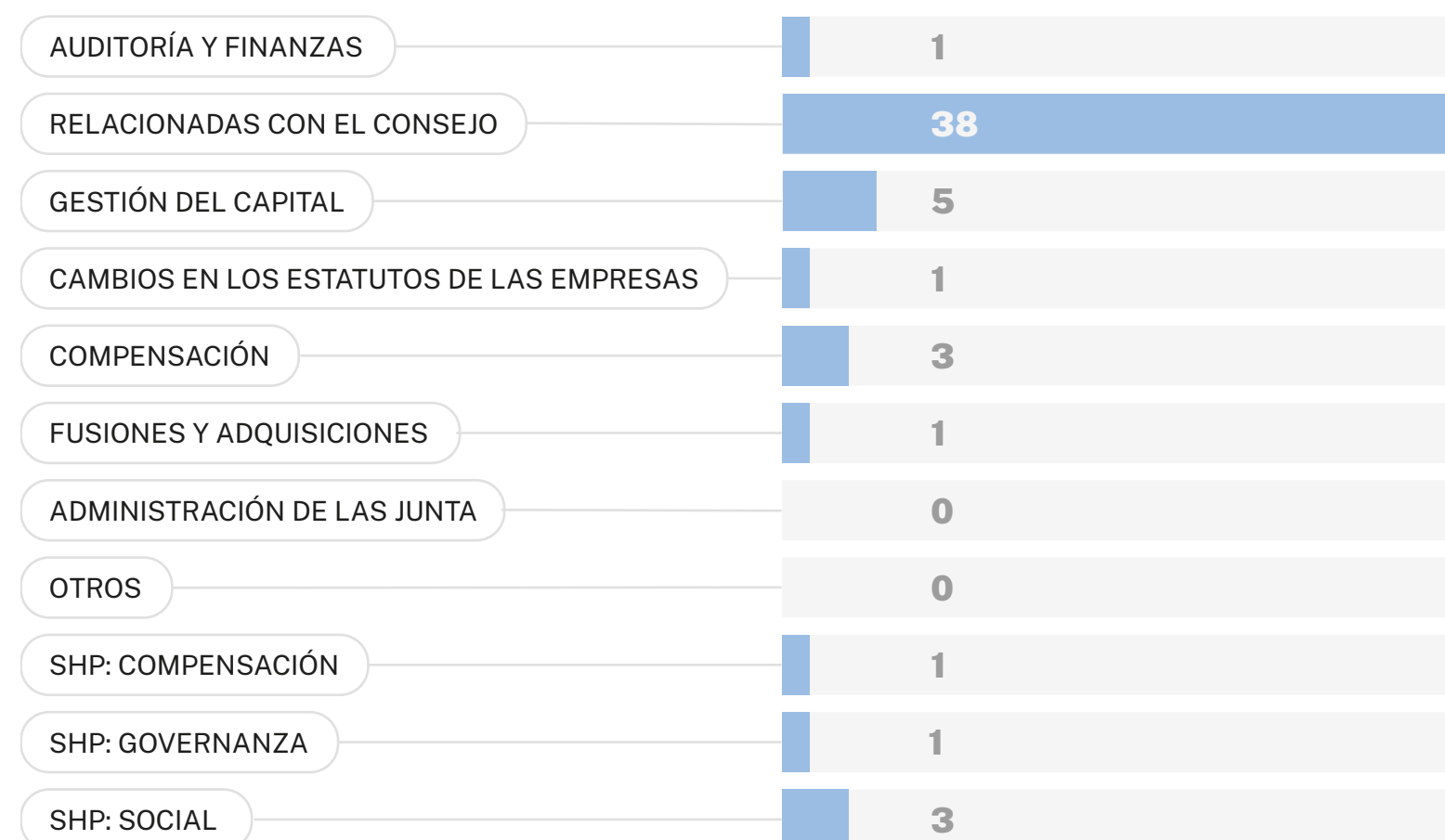
Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Como inversor a largo plazo, BanSabadell Vida aplica un enfoque a largo plazo (definido como más de cinco años) y vota para apoyar el gobierno sólido y sostenible de las empresas participadas, así como una estrategia orientada al largo plazo y su implementación. Se prefiere la creación de valor a largo plazo para los accionistas antes que las ganancias a corto plazo.

Respecto a las estadísticas agregadas de votación en las que ha participado BanSabadell Vida, durante el 2021 se ha ejercido un total de 350 derechos de voto, de los cuales 22 han sido a favor de las propuestas presentadas, 54 en contra, 72 a favor de “No tomar medidas” y 2 mixtas. Los 54 votos en contra se distribuyen de la siguiente manera, en función de la categoría de las propuestas:

VOTOS EN CONTRA POR CATEGORÍA DE PROPUESTA



GRI [102-12]

En materia de Inversión Socialmente Responsable, desde 2012, la gestora de fondos de pensiones BanSabadell Pensiones está adherida a los **Principios de Inversión Responsable (PRI)** de Naciones Unidas, en la categoría de gestión de activos. Asimismo, suscritos de forma individual a los PRI por BanSabadell Pensiones, se incluyen BanSabadell Pentapensión Empresa FP, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell MF2000, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell GM, BanSabadell 18 FP y el Fondo de Pensiones de la Compañía de Servicios de Bebidas Refrescantes.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

En relación con BanSabadell Pensiones, a lo largo de estos años ha realizado distintas acciones con el fin de fomentar el desarrollo de la Inversión Socialmente Responsable entre los planes de pensiones. En 2018, BanSabadell Pensiones, junto con Banco Sabadell y CCOO, firmaron un acuerdo sobre la cláusula de ISR para incluirla en las Declaraciones de principios de política de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo. En la actualidad, BanSabadell Pensiones gestiona 9 fondos de pensiones que incorporan en su política de inversión un mandato explícito de ISR, con un patrimonio a cierre de diciembre de **1.068 millones de euros**.

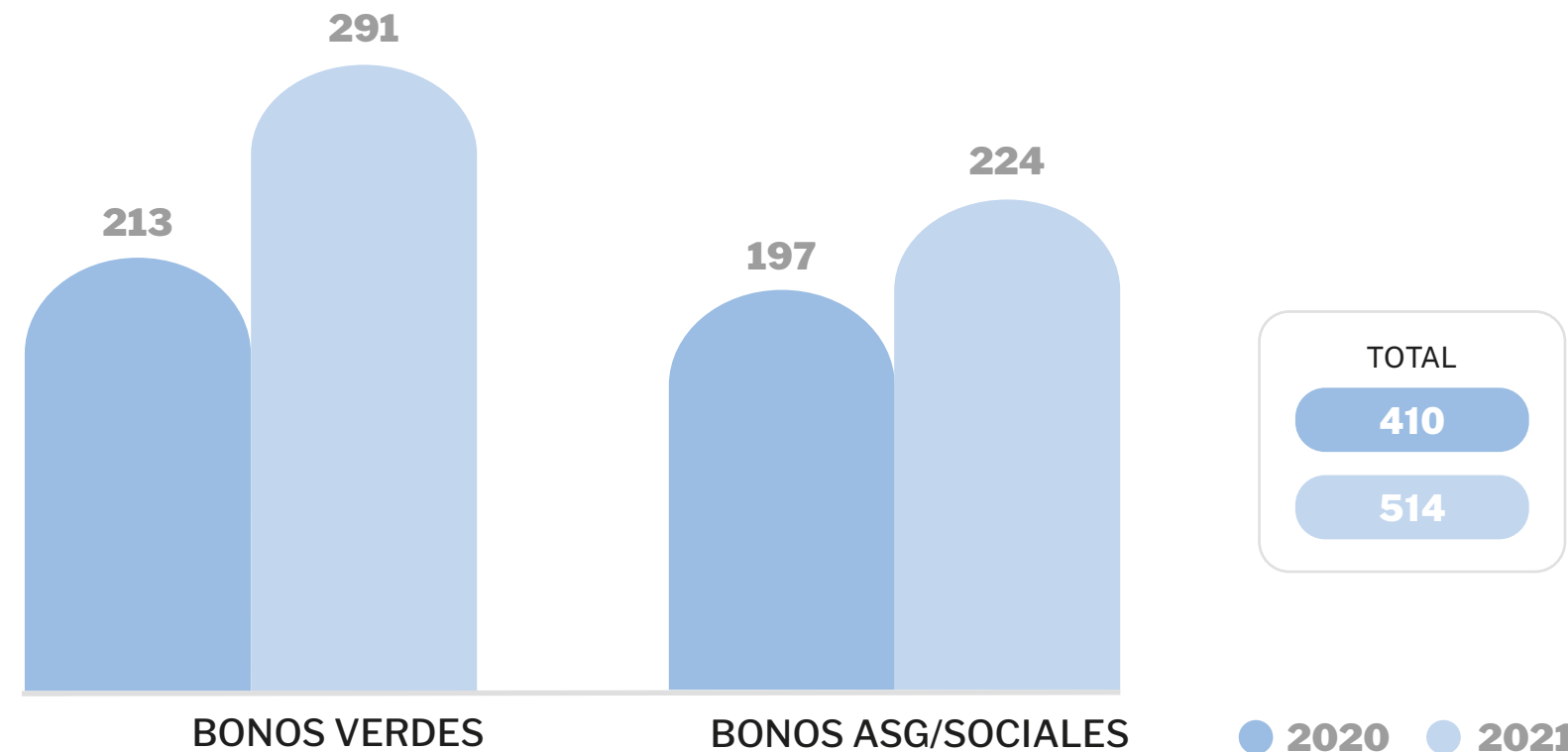
Por la parte de inversión de los fondos propios de las entidades que constituyen la Joint Venture, a cierre de 2021 contamos con una inversión de 585 millones de euros del activo de nuestro balance en inversiones sostenibles, distribuidas de la siguiente forma: **291 millones de euros en bonos verdes y 224 millones de euros en bonos sostenibles**.

Las emisiones de bonos verdes y sostenibles se han casi doblado en 2021 respecto a 2020. Sabadell Seguros ha aprovechado la oferta para ampliar la exposición a estos activos en 104 millones de euros, **siendo el total a cierre de 2021 de 514 millones de euros**.

Por otro lado, Sabadell Seguros y Pensiones participa desde julio en el **fondo Q-impact** con una inversión de 1 millón de euros, con el objetivo de contribuir al reto global de la transición energética y generar oportunidades profesionales para personas de colectivos vulnerables.



TIPO DE INVERSIÓN
(millones de €)



Q-Impact invierte en empresas en fase de crecimiento y expansión que mitigan problemas tanto de inclusión social como de transición ecológica en España. En el ámbito social, el fondo se enfoca principalmente en empresas que facilitan la inserción en el mercado laboral de jóvenes y reducen el paro juvenil, trabajan por la inclusión de personas con diversidad funcional y colectivos vulnerables, y mejoran la vida de personas con diversidad funcional y personas mayores mediante productos adaptados y servicios de teleasistencia.

En el ámbito de la transición ecológica, el fondo se enfoca en catalizar la inversión en mercados poco atendidos y también en agricultura orgánica, tecnología sostenible y sectores relacionados: generación renovable en las islas y financiación de autoconsumo y eficiencia energética.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

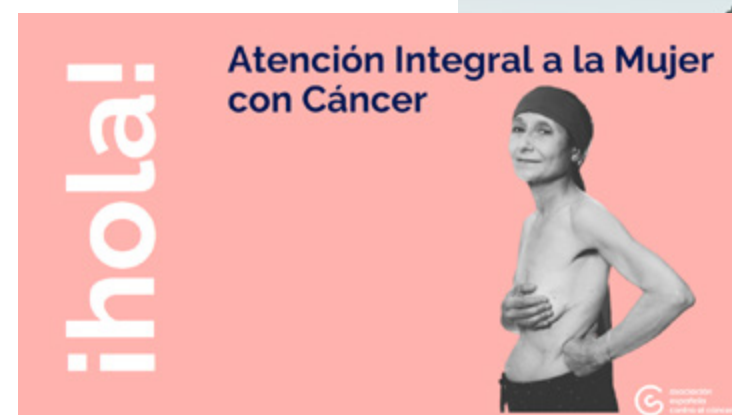
Tenemos por objetivo promover el desarrollo de productos y servicios que creen valor social y promuevan la preservación del medio ambiente. A continuación, presentamos los principales.

Life Care Mujer es un producto orientado a las necesidades reales de las mujeres, con el que se pretende proteger la estabilidad y necesidades económicas de la familia de la asegurada ante las posibles adversidades en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o enfermedad grave, como el diagnóstico de cáncer femenino.

Por cada clienta que contrate el seguro Life Care Mujer, BanSabadell Vida hace una donación de tres euros a la investigación contra el cáncer femenino. La donación de este ejercicio 2021 ha ascendido a **42.000 euros**, que se han distribuido de la siguiente forma:

- **30.000 euros para la Asociación Española Contra el Cáncer**, en dos proyectos diferentes:
 - Contribución con el servicio “Acción integral a la mujer con cáncer”.
 - Contribución al proyecto de investigación para el desarrollo de nuevas terapias para el cáncer de mama HER2+.

- **12.000 euros para la Fundación Sant Joan de Déu**, para el proyecto Pediatric Cancer de Barcelona. En 2017, el Hospital Sant Joan de Déu lanzó una campaña de captación de fondos para construir el centro oncológico pediátrico más grande de Europa y uno de los más importantes del mundo. Una vez conseguidos los fondos, en 2022, el SJD Pediatric Cancer Center Barcelona será inaugurado. Gracias a la colaboración de BanSabadell Vida, se invertirá en materiales y en la financiación de la investigación en el propio Hospital.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Por otro lado, nuestro **seguro de vida** incluye, de forma gratuita, servicios médicos telefónicos para la persona titular de la póliza, su cónyuge y descendientes menores de 23 años, algo muy valorado por nuestros clientes y clientas. Ofrecemos la utilización de los siguientes servicios de forma ilimitada, mientras se tenga contratada la póliza:

- Orientación médica 24 horas: permite contactar telefónicamente, las 24 horas, con personal médico especializado en Medicina Familiar para consultar cualquier problema de salud.
- Segunda opinión médica internacional para un diagnóstico sobre una enfermedad grave o compleja de cualquier especialidad médica.
- Asesoramiento personalizado en nutrición y dietética, en ámbitos de actuación como la alimentación infantil, alimentación cuando existen patologías, hábitos saludables o alimentación general, entre otros.

También **queremos que nuestros seguros ayuden a cumplir nuestro compromiso y responsabilidad con el medio ambiente**. Por ello, varios de ellos incluyen servicios y ventajas que promueven la lucha contra el cambio climático:

- **Reducimos el número de desplazamientos** y, por tanto, la emisión de gases de efecto invernadero gracias al videoperitaje en Protección Auto y Protección Hogar, y con videoconsultas 24 horas en Protección Salud Sanitas.
- El **Seguro de Hogar** también tiene en cuenta las necesidades de nuestras clientas y clientes con preocupación por el cambio climático, por lo que damos

cobertura a la rotura accidental de los cristales de las placas solares que tengan instaladas y fijadas al continente en sus viviendas y para su uso exclusivo. Además, consideramos como parte del continente de la vivienda el punto de carga para vehículos eléctricos que tengan instalado y fijado en su garaje (de su propiedad).

- Por otro lado, el **Seguro de Auto** ofrece coberturas especiales para los vehículos eléctricos, como asistencia en carretera en caso de avería, accidente o falta de batería; cobertura del robo del cable y del enchufe de carga, y los daños a terceros ocasionados por fallos durante la carga del vehículo (con la cobertura de Responsabilidad Civil).



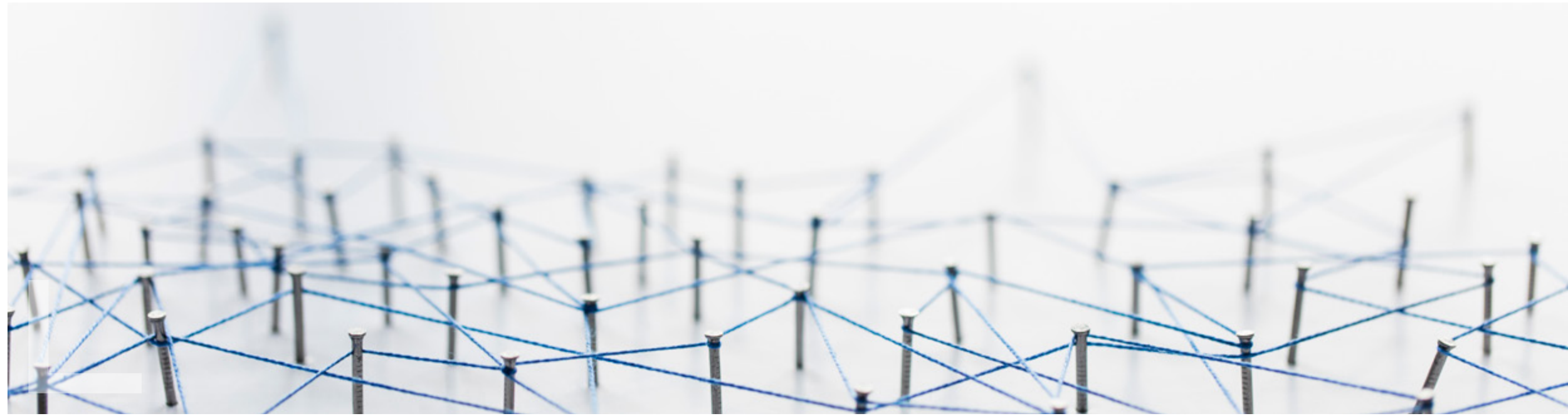
Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria



GRI [102-12]

Además de promover la sostenibilidad a través de nuestros productos, también lo hacemos adhiriéndonos a iniciativas sectoriales como las **Guías de Buenas Prácticas del sector asegurador de UNESPA**. Tanto Sabadell Seguros Generales como Sabadell Vida están adheridas a las guías sobre distribución de seguros, tratamiento de datos personales y resolución interna de reclamaciones. Por su parte, Sabadell Seguros Generales también lo está a las guías de uso terminológico del documento de información de seguros de no vida, aplicación del baremo de automóviles y prácticas de protección de pagos. Además, BanSabadell Vida está adherida a las guías de seguros individuales de vida riesgo, seguros individuales de vida ahorro, gobierno corporativo y práctica de control interno.

Para garantizar el cumplimiento de estas guías, realizamos un seguimiento periódico:

1 **Guía de Buenas Prácticas en materia de transparencia en la información previa en la contratación de seguros que incluyan la garantía de Protección de Pagos por desempleo o incapacidad.** Desde finales

de 2020, cumplimos al 100% con la guía. Sin embargo, queremos seguir progresando, por lo que estamos trabajando para mejorar el producto y lanzar una oferta de protección de pagos anual renovable.

2 **Guía de Buenas Prácticas de seguros individuales de Vida Ahorro.** Damos cumplimiento a todos los apartados de la guía del año 2017, ya que BanSabadell Vida mantiene una alineación total con la Normativa PRIIPS (*Packaged Retail and Insurance-based Investment Products*), y con la Directiva de Distribución de Seguros (IDD, *Insurance Distribution Directive*).

satisfacen las necesidades del mercado destinatario de cada producto para los apartados de tipología de cliente y adaptación del producto a sus necesidades y demandas.

Además, contamos con los documentos POGs (*Product Oversight and Governance*), procedimientos o políticas de gobernanza y vigilancia de productos. De este modo, aseguramos que se

También disponemos de una Política de conflictos de Interés IBIPS (*Insurance-based Investment Products*), productos de inversión basados en seguros). De acuerdo con las normativas arriba indicadas, este tipo de seguros requiere informar a las y los clientes de los riesgos de inversión para adecuar el producto a sus necesidades y perfiles.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

- 3 **Guía de Buenas Prácticas en materia de seguros Individuales de Vida-Riesgo.** Se cumple totalmente con esta guía de 2018, tanto en materia de prácticas de venta, incluida la no discriminación a las personas con discapacidad o afectadas por VIH/SIDA, como en materia de información previa a la celebración de contrato con la estandarización de una nota informativa de seguro.
- 4 **Guía de Buenas Prácticas en el uso terminológico del documento de información de Productos de Seguros de No Vida.** Cumplimos al 100% con la guía. Además, hemos iniciado este año un proceso de revisión y mejora del contenido de los IPID, con la voluntad de que el documento sea más explicativo y recoja más casuísticas que se pueden dar en cada producto, siendo más transparente y clarificador para el asegurado.
- 5 **Guía de Buenas Prácticas para la aplicación del baremo de Autos.** Se cumplen todos los contenidos de la guía y se siguen aplicando los contenidos del baremo, manteniendo actualizados los valores de los importes.
- 6 **Guía de Buenas Prácticas de resolución interna de reclamaciones.** A nivel general, se cumple con esta guía. El porcentaje de respuesta en 30 días es del 98,5% en BanSabadell Vida y del 97% en BanSabadell Seguros Generales. En el caso de superar ese periodo, se informa al reclamante del plazo probable de finalización de la investigación.
- 7 **Guía de Buenas Prácticas de Buen Gobierno Corporativo.** El cumplimiento de esta guía es mayoritario y acorde a un criterio de proporcionalidad, en línea con las características de nuestras sociedades, que constituyen una Joint Venture entre dos accionistas (50%-50%) y no cotizan en bolsa. En este sentido, no es necesaria la publicación en una página web de la información sobre buen gobierno corporativo, dado que, por la propia naturaleza y estructura del accionariado, ya queda garantizado un nivel adecuado de transparencia. Por lo demás, las recomendaciones de la Guía se han implementado de forma efectiva.
- 8 **Guía para el tratamiento de datos personales por las entidades aseguradoras.** Se cumplen todas las recomendaciones de esta guía relativas a las actividades de tratamiento de datos personales propias de una entidad aseguradora, el deber de información y la implementación del protocolo para garantizar el derecho a la portabilidad de los tomadores de seguros, tal y como lo reconoce el artículo 20.1 del Reglamento (EU) General de Protección de Datos.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [405-1]

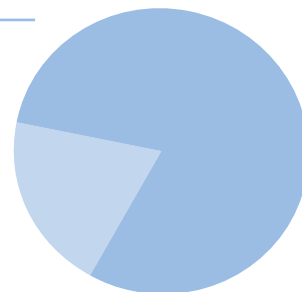
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



100% hombres¹
90% hombres y
10% mujeres 2020

80%
mayores de 50 años
66% en 2020

20%
entre 30 y 50 años
33% en 2020



COMITÉ DE DIRECCIÓN AMPLIADO

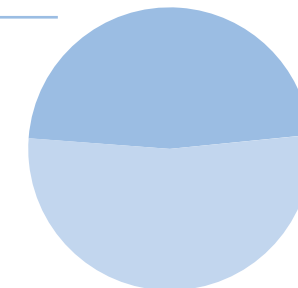


63% mujeres
53% en 2020

37% hombres
47% en 2020

47%
mayores de 50 años
47% en 2020

53%
entre 30 y 50 años
53% en 2020

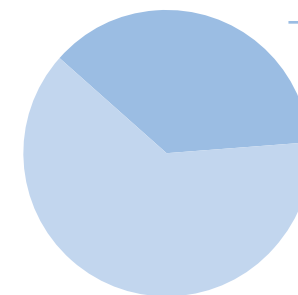


COMITÉ DE DIRECCIÓN



63% mujeres

37% hombres



37%
mayores de 50 años

63%
entre 30 y 50 años

Igual que en 2020

Desde las entidades que conforman la Joint Venture entre Banco de Sabadell y Zurich velamos por tener una estructura organizativa transparente, que garantice una gestión eficaz, sana, prudente y sostenible de nuestra actividad.

Implicamos a todos los grupos de interés en el establecimiento de nuestro sistema de buen gobierno corporativo, especialmente a todo nuestro equipo humano y al equipo directivo, entre los que aseguramos la difusión y el conocimiento de los manuales de gobierno y las políticas aplicables en nuestros procesos de toma y ejecución de decisiones.

[1] Desde abril de 2021.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-18]

Contamos con un sistema de gobierno y una estructura organizativa eficaces y transparentes, que garantizan una adecuada gestión. Los máximos órganos de gobierno de nuestras compañías son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración.

La **Junta General de Accionistas** decide, de acuerdo con la normativa aplicable y los Estatutos Sociales de cada compañía, sobre los asuntos propios de su competencia. El **Consejo de Administración** asume las facultades de dirección, control y representación de las compañías, asegurando que estas actúan de manera ética, responsable y legal. Es el máximo responsable de la estrategia operativa y financiera, así como del establecimiento, aplicación y mantenimiento de procedimientos de toma de decisiones eficaces y de una estructura organizativa que especifique claramente las líneas de rendición de cuentas, asigne funciones y responsabilidades y

tenga en cuenta la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes a la actividad de la empresa.

Cabe destacar la aprobación de los **Manuales de Gobierno Corporativo** por el Consejo, el 20 de diciembre de 2021.

El Consejo de Administración tiene constituida una **Comisión de Auditoría** que le asesora en todo aquello que tenga relación con la supervisión y el control de los procesos de elaboración y presentación de la información financiera requerida legalmente, el mantenimiento de un sistema de control y gestión del riesgo interno robusto, la efectividad de la auditoría interna y del gobierno de las sociedades, con arreglo a la legislación aplicable en cada momento.

Además, existen **Comités Técnicos**, cuyo objetivo es elevar propuestas al Consejo

de Administración para su aprobación, así como todo asunto que requiera ser puesto en conocimiento del mismo. Estos son:

- **Comité de Riesgos**, encargado de monitorizar todo lo relativo al control y la gestión de los riesgos del negocio. Se reúne como mínimo seis veces al año, y tiene entre sus funciones proporcionar orientación y asistir al Consejo de Administración en la identificación y gestión de escenarios de riesgo o deficiencias que requieren la atención de la Dirección, realizar seguimiento de los límites y umbrales de los indicadores de riesgo y la tolerancia al riesgo, analizar los requerimientos de capital y analizar propuestas de desarrollo de negocio desde el punto de vista de su consumo, definir las políticas de riesgo, etc.
- **Comité de Activos y Pasivos (ALCO)**, cuya función es, entre otras, someter periódicamente la política de inversiones al Consejo de Administración, determinar el nivel de sensibilidad a tipos de interés de los activos y pasivos como base para decidir la distribución estratégica de estos, revisar y tomar decisiones sobre la estrategia de inversiones recomendada, revisar el desempeño de las inversiones y la exposición al riesgo de estas inversiones. También revisa el cumplimiento de los requerimientos regulatorios en cuanto a normas de casamiento de flujos de activos y pasivos para dar cumplimiento al tipo de interés máximo aplicable



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

al cálculo de las provisiones matemáticas a efectos contables. Se reúne cada dos meses, a convocatoria del Director de Inversiones de la compañía.

Al Comité de Activos y Pasivos (ALCO) le reporta periódicamente el *ESG Footprint Committee* (solo en BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida), que ha sido creado en 2020, con la finalidad de integrar la valoración de los riesgos ASG en las decisiones de inversión.

GRI [103-1-404]

- **Comité de Recursos Humanos**, que tiene el objetivo de tratar temas estratégicos y de negocio en el ámbito de recursos humanos. Se reúne al menos tres veces al año, y elabora propuestas de nombramiento de personal consejero independiente, dirección general y equipo directivo, su retribución y condiciones contractuales, idoneidad y competencias. Además, revisa periódicamente la política y programas de retribución de la compañía en su conjunto, propuestas de fijación de objetivos, evaluación del desempeño, planes de selección, captación, retención y desarrollo del talento, planes de acción en materia de clima o formación, etc.
- **Comité de Inversiones** (solo en BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida), que reporta periódicamente al Consejo de Administración sobre los temas que se tratan en el mismo y que se refieren a las inversiones fuera de balance.

Monitoriza el *strategic asset allocation*, haciendo seguimiento de la política de inversiones y realizando las consideraciones que entienda necesarias sobre finanzas sostenibles, entre otros. Se reúne cada dos meses, a convocatoria del Director de Inversiones.

Al Comité de Inversiones le reporta periódicamente el *ESG Footprint Committee* (solo en BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida).

Asimismo, el **Director General**, nombrado por el Consejo de Administración, tiene a su cargo la gestión diaria de la compañía, en especial, en las áreas de operativa financiera. En la gestión del negocio aplica las políticas y la estrategia definidas por el Consejo de Administración, y como responsable, tiene como objetivo principal el cumplimiento del plan de negocio, el plan financiero, el presupuesto y los objetivos aprobados por el Consejo. Debe asegurarse de que la compañía actúa de manera ética, responsable y legal, al mismo tiempo que promueve los valores éticos.

Cuenta con un **Comité de Dirección** para el asesoramiento, coordinación, soporte y ejecución de la estrategia de la compañía, llevando el día a día del negocio. Cada integrante de este Comité colabora con el Director General en el diseño de la estrategia, el desarrollo de los planes estratégicos y operativos, y su ejecución, y también en todo lo relativo a presupuestos, nuevos productos, proyectos, etc.

Existe un **Comité de Dirección Ejecutivo**, integrado por las direcciones de las siguientes áreas: Desarrollo Comercial; Cliente, Mercado y Propuestas de Protección; Ahorro y Pensiones; Seguros de Protección; Recursos Humanos, Organización, Comunicación Interna y Sostenibilidad; Operaciones, Tecnología y Siniestros, y Finanzas. Adicionalmente a los anteriores, conforman el **Comité de Dirección Ampliado** las direcciones de las funciones de: Inversiones, Actuarial, Asesoría Jurídica, Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y Sostenibilidad.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Gestión de riesgos

La **Política de Gestión de Riesgos** articula el enfoque sobre el riesgo y su control y establece las normas para una gestión eficaz del riesgo en las diferentes funciones y áreas.

El **Consejo de Administración** es el máximo responsable de garantizar la eficacia del Sistema de Gestión de Riesgos, fijando el apetito de riesgo de la entidad y los límites globales de tolerancia al riesgo, así como de proporcionar las principales estrategias y políticas de gestión de riesgos. Aprueba las revisiones y las políticas de riesgos anualmente.

El **Comité de Riesgos** es un comité técnico que sirve de órgano consultivo del Consejo de Administración para los asuntos que afectan materialmente al riesgo global de la entidad.

El enfoque de **tres líneas de defensa** marca la estructura de gobierno de riesgos de Sabadell Seguros y Pensiones.

- Como **primera línea de defensa**, la dirección del negocio, que son los responsables de los procesos, sistemas, productos y personas de la compañía, asume los riesgos y es responsable de la gestión diaria de los mismos.
- Como **segunda línea de defensa**, la función de gestión de riesgos supervisa el marco general de gestión de riesgos y ayuda a gestionarlos. Otras funciones

de gobierno y control, como la de cumplimiento, la jurídica, la actuarial y la financiera, ayudan a la dirección de la empresa a gestionar y controlar tipos de riesgos específicos.

- Como **tercera línea de defensa**, la función de auditoría proporciona una garantía independiente sobre la eficacia del marco de ERM y los controles de riesgo.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Lucha contra la corrupción y el soborno

GRI [103-1-205] [103-2-205] [103-3-205]

Tal y como establece el Código de Conducta, tenemos un compromiso firme con la honradez y la responsabilidad en los negocios, por lo que **prohibimos cualquier forma de soborno o corrupción**, tanto por parte de las personas empleadas como por parte de sus representantes, así como cualquier otra forma de conducta empresarial que pudiera dar la apariencia de una influencia inapropiada.

Nos abstenemos de dar o recibir **obsequios, invitaciones u otros beneficios** relacionados con las actividades empresariales, a no ser que se adecúen a las circunstancias, sean moderados en términos de valor y frecuencia y estén en consonancia con los umbrales locales en materia de obsequios, invitaciones u otros beneficios. En particular, no hacemos, ofrecemos ni aceptamos obsequios, invitaciones u otros beneficios mediante pagos en metálico o equivalentes; tampoco aquellos que puedan dar la sensación de que obtenemos o hacemos negocios deshonestos, que obtenemos beneficios personales o que nos beneficiamos de una acción gubernamental indebida, o bien aquellos que puedan causar un conflicto de intereses para cualquiera de las partes.

Cumplimos la legislación vigente y con la **Política Antisoborno y Anticorrupción** de Zurich, asegurando que las donaciones a partidos políticos, aportaciones con fines benéficos o de carácter similar, así como

los patrocinios realizados no sean ilegales, delictivos o poco éticos.

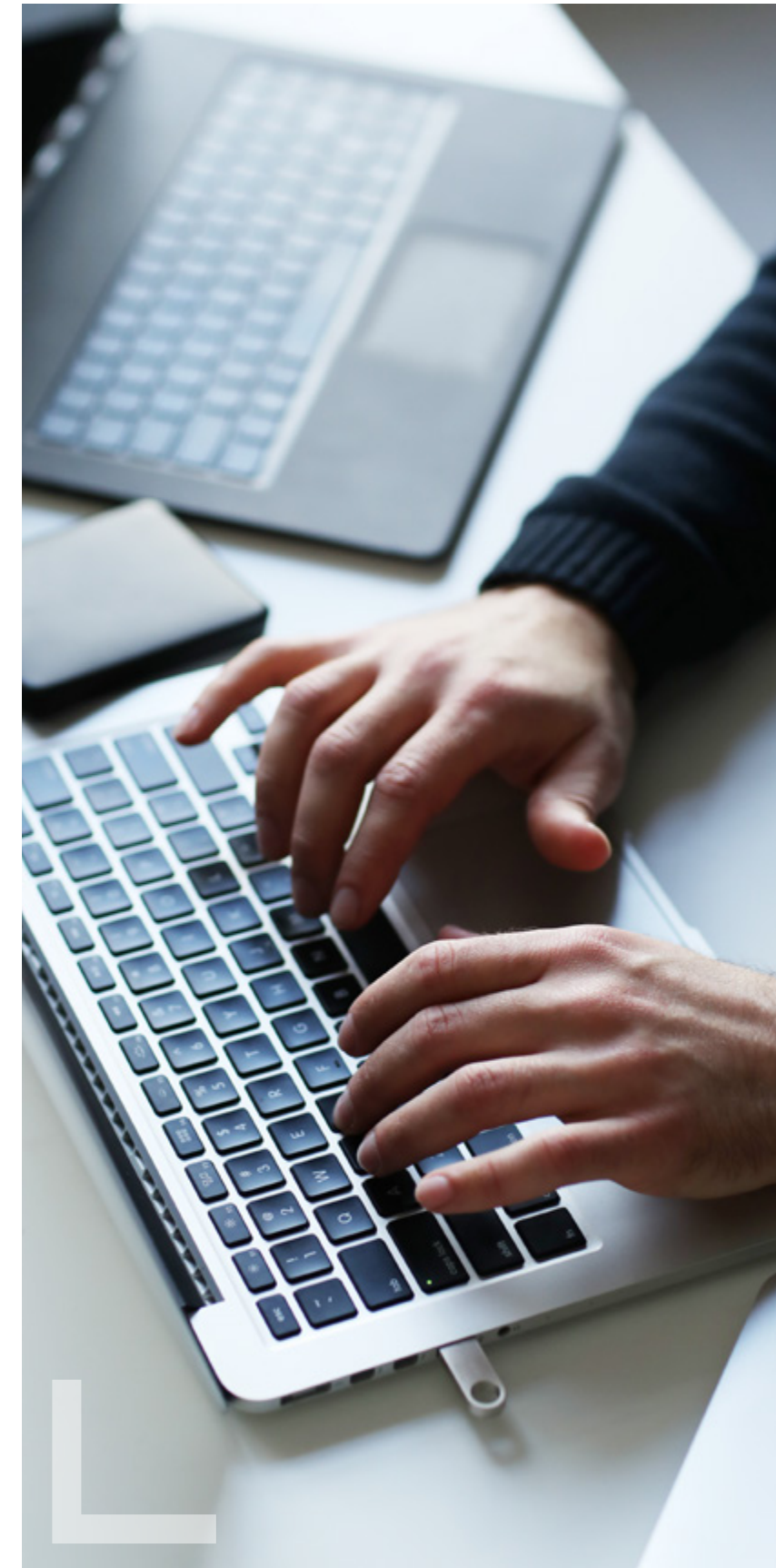
También hacemos todo lo posible para que los pagos a y de terceras personas o entidades se realicen de forma adecuada, se basen en un fundamento comercial sólido y se registren y declaren debidamente. Esto incluye asegurarse de que se llevan a cabo los procedimientos de diligencia debida respecto a terceras personas o entidades antes de suscribir el acuerdo y mientras se mantenga la relación comercial.

Del mismo modo, nos comprometemos a mantener unos elevados estándares en la **lucha contra el blanqueo de capitales, contra la financiación del terrorismo** y a favor del **cumplimiento fiscal**.

Disponemos de un **Estándar Local sobre Antisoborno y Anticorrupción** para Sabadell Seguros y Pensiones que está alineado con el Código de Conducta y que recoge las cuestiones expuestas anteriormente.

GRI [205-2]

En 2021, se ha impartido un curso sobre *Financial Crime*, que incorporaba información sobre las políticas de lucha contra el blanqueo de capitales, lucha contra la corrupción y el soborno, y sanciones mercantiles y económicas. La formación fue realizada por 294 personas de la plantilla, con un cumplimiento del 100%.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

La calidad es un aspecto esencial para poder responder de manera correcta a las necesidades de nuestros clientes y clientas. Para medir cómo nos perciben y cuál es su opinión sobre nuestro servicio, disponemos de dos herramientas.

Una de ellas es la **encuesta de Satisfacción Media**, que tiene como finalidad medir la satisfacción de los clientes y clientas finales con la compañía y nos permite conocer su *feedback* sobre la experiencia que han tenido en tres momentos clave: la contratación de un seguro, la renovación y la resolución de un siniestro. Es una encuesta que realizamos vía correo electrónico, con un nivel de muestra significativa, alcanzando más de 30.000 respuestas anuales.

Como compañía, queremos ofrecer la mejor experiencia, por lo que el seguimiento del indicador de Satisfacción Media se realiza de forma constante y es un eje fundamental para las decisiones que afectan al desarrollo del negocio.

El análisis de los resultados de la Encuesta de Satisfacción Media nos permite detectar puntos de mejora y nos ayuda a determinar segmentos o grupos de clientes y

clientas para realizar acciones de fidelización que, además de mejorar los niveles de satisfacción, también contribuyen a incrementar la retención.

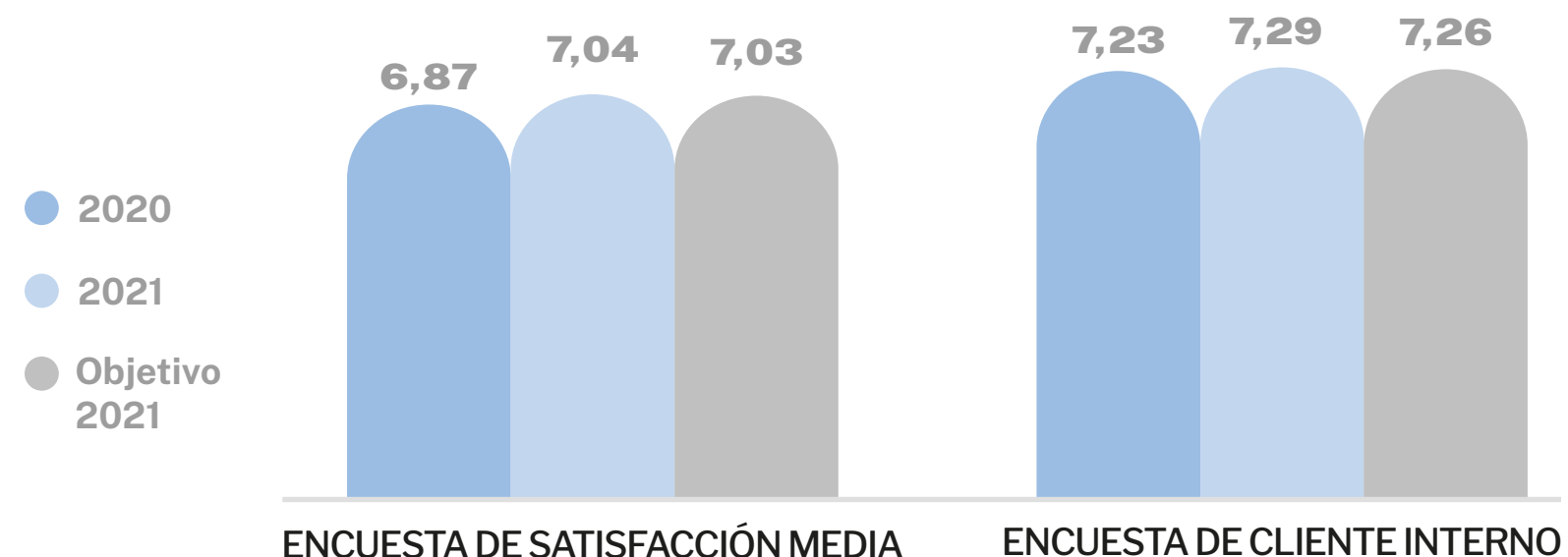
Por otro lado, para nuestra compañía es muy relevante conocer qué piensan las oficinas de Banco Sabadell.

Por este motivo, usamos la **ECI (Encuesta de Cliente Interno)**, que Banco Sabadell realiza dos veces al año a toda su red, con preguntas para valorar la satisfacción en materia de productos, servicios y herra-

mientas, entre otros. A través de la ECI recibimos *feedback* sobre nuestros productos, las herramientas que ponemos a su disposición y los canales de soporte a los que pueden recurrir, lo que nos permite establecer procesos de mejora continua y ajustar nuestros productos para conseguir unas ventas de mayor calidad. En las preguntas relacionadas con seguros conseguimos más de 25.000 respuestas anuales.

A continuación, se muestra la puntuación¹ obtenida en los últimos dos años en estas encuestas:

TIPOS DE ENCUESTA



[1] Puntuación con valores del 0 al 10.



Sostenibilidad en el equipo humano

Diversidad e inclusión

Propuesta de valor para el colectivo empleado

Formación

Prevención y salud

Solidaridad

Impacto ambiental

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

La sostenibilidad está vinculada a cuidar la vida y a dejar un legado que permita a las futuras generaciones desarrollarse en todo su potencial. De forma muy sintética, la sostenibilidad también es dar, recibir y conectar para evolucionar. Así se plantaron las primeras semillas que dieron paso a un movimiento vivo y activo que en poco tiempo ha desarrollado acciones con impacto tangible, como las inversiones con impacto directo, todas las campañas y voluntariados que se movilizan con la energía de contribución por un bien común y mayor, el lenguaje inclusivo, y un largo etcétera.

Neus Vallès
Chief of Staff de
Sabadell Seguros y
Pensiones



Nuestras cifras¹ en 2021

GRI [102-8] [405-1] [103-3-405]

314

PERSONAS EN PLANTILLA
274 en 2020



193

61,5% mujeres
60% en 2020



121

38,5% hombres
40% en 2020

GRI [405-2]

1,65
brecha salarial²
< 2% en 2020

60%
de managers
son mujeres

2
personas en plantilla con
diversidad funcional
0 en 2020

[1] Todos los datos son a 31 de diciembre de 2021, salvo que se especifique lo contrario. Toda nuestra plantilla se encuentra en España.

[2] Información a nivel de Grupo Zurich España. No se cuenta con el cálculo para el alcance de esta Memoria. Además, el Grupo ha actualizado el cálculo de acuerdo con los nuevos requerimientos de EDGE. Por lo tanto, no se puede establecer una comparativa con el dato reportado el año anterior (< 2%).

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

TIPO DE CONTRATO	2020			2021				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total		
Indefinido	153	105	258	94,2%	179	113	292	93%
Temporal	12	4	16	5,8%	14	8	22	7%
Total	165	109	274	100%	193	121	314	100%

TIPO DE JORNADA	2020			2021				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total		
Completa	153	109	262	96%	178	117	295	93,9%
Parcial	12	0	12	4%	15	4	19	6,1%

GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL	2020		2021		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Dirección general	G0	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	GI N1	55,6%	44,4%	55,0%	45,0%
Personal Técnico (GI N2)	50,0%	50,0%	49,1%	50,9%	
Personal Técnico (GI N3)	63,8%	36,2%	63,7%	36,3%	
Personal Administrativo (GII N4)	63,5%	36,5%	71,9%	28,1%	
Personal Administrativo (GII N5)	61,5%	38,5%	65,8%	34,2%	
Personal Administrativo (GII N6)	71,4%	28,6%	52,6%	47,4%	
Total	60,2%	39,8%	61,5%	35,8%	

CONTRATO INDEFINIDO



92,7% mujeres
92,7% en 2020

93,3% hombres
96,3% en 2020



JORNADA COMPLETA



92,7% mujeres
92,7% en 2020

96,7% hombres
100% en 2020



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

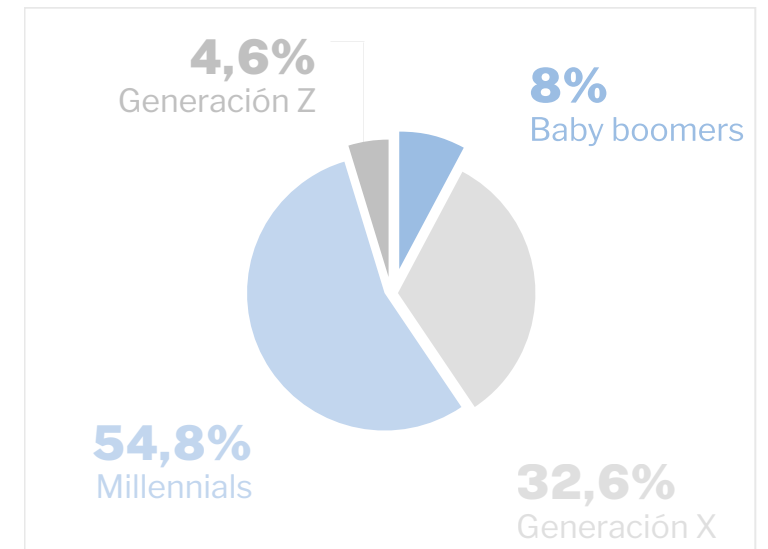
Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

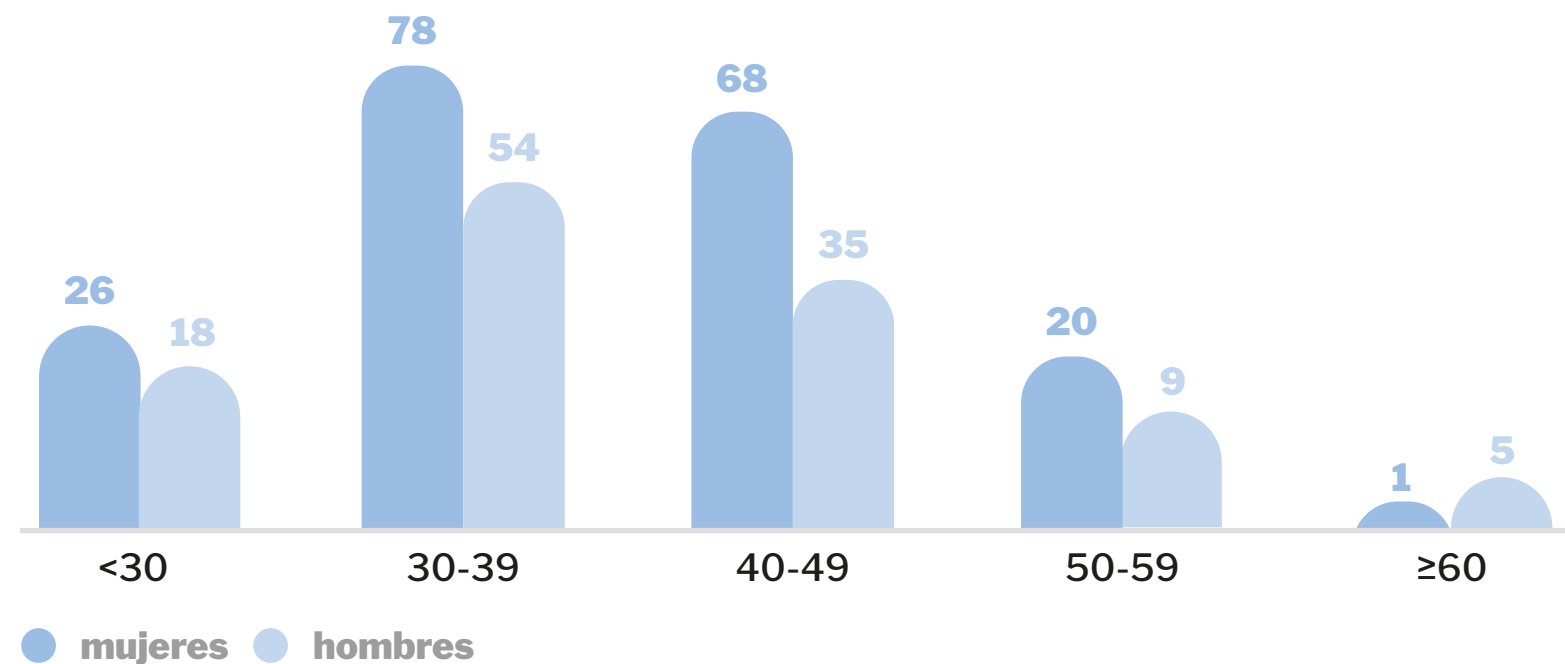
Sobre esta memoria

GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL		2020			2021		
		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Dirección general	G0	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
	GI N1	0,0%	61,1%	38,9%	0,0%	55,0%	45,0%
Personal Técnico (GI N2)		3,8%	76,9%	19,2%	1,8%	78,2%	20,0%
Personal Técnico (GI N3)		6,7%	87,6%	5,7%	8,9%	84,7%	6,5%
Personal Administrativo (GII N4)		26,9%	69,2%	3,8%	17,5%	78,9%	3,5%
Personal Administrativo (GII N5)		35,9%	64,1%	0,0%	31,6%	68,4%	0,0%
Personal Administrativo (GII N6)		28,6%	71,4%	0,0%	52,6%	47,4%	0,0%
Total		14,2%	76,6%	9,1%	14,0%	76,4%	9,6%

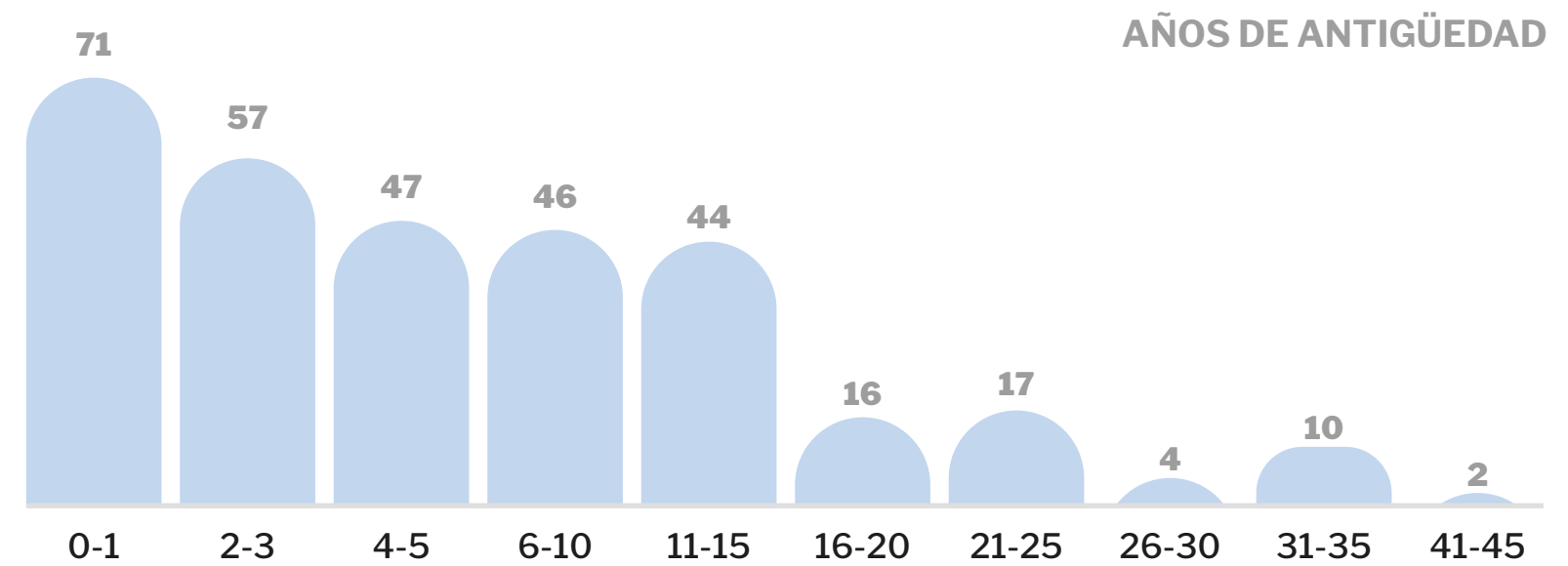
39 años
edad media de los empleados
38,2 en 2020



DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LA PLANTILLA



8,4 años
antigüedad media
de la plantilla
7,9 en 2020



44
PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN
36 en 2020



66% mujeres
36% en 2020



34% hombres
64% en 2020

14%
contrataciones
13,14% en 2020

2,4%
rotación
1,2%¹ en 2020

GRI [401-1]

CONTRATACIONES (REGIÓN: BARCELONA)	Menores de 30 años				Entre 30 y 50 años				Mayores de 50 años				Total 2021
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	
Personal indefinido	2	6	7	2	6	12	9	7	0	1	1	0	28
Personal temporal	2	5	4	3	3	4	2	3	0	1	0	0	16

[1] Rotación entendida como bajas voluntarias de personas empleadas indefinidas.

Mensaje del CEO

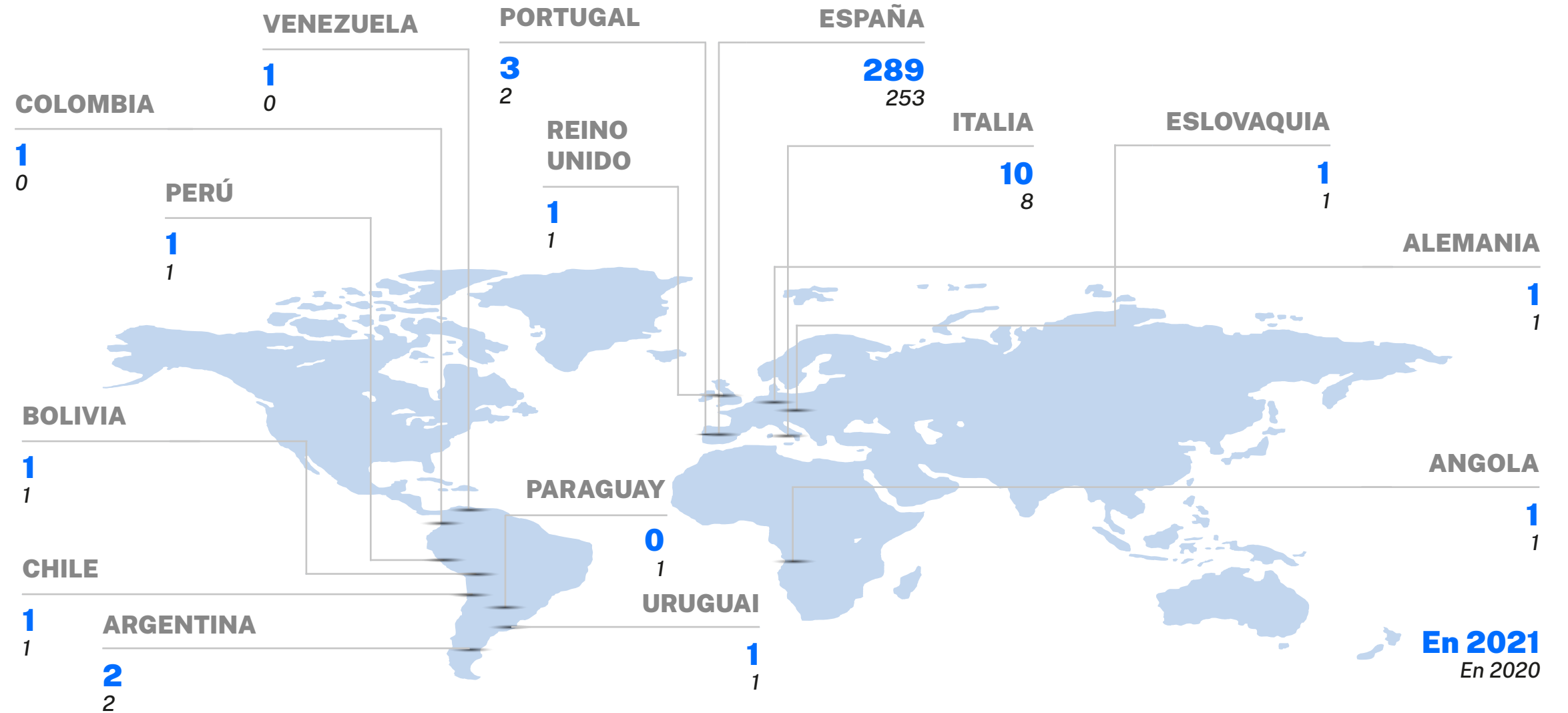
¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

NACIONALIDADES EN LA PLANTILLA



En 2021
En 2020

14
nacionalidades
diferentes
13 en 2020

8%
personas empleadas
extranjeras
7,7 en 2020

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [103-1-401] [103-1-405] [103-3-401]

Tenemos como meta promover el liderazgo y alcanzar un entorno de trabajo flexible, en el que cualquier persona pueda tener su lugar en Sabadell Seguros y Pensiones, sin importar su sexo, edad, origen, capacidades físicas o psíquicas, etc.

GRI [103-2-401] [103-2-405]

Desde 2019, contamos con **tres grupos de trabajo**, formados por personas voluntarias, que diseñan nuestros proyectos estratégicos sobre diversidad e inclusión. Estos grupos surgieron de una **sesión de cocreación**, en la que 40 personas de la compañía, que participaron voluntariamente, identificaron las prioridades para los siguientes años. La sesión contó con el apoyo de un consultor externo, así como dos personas externas representantes de los colectivos de diversidad funcional física e intelectual.

Se tomó como base el análisis previo llevado a cabo por el grupo de trabajo de D&I, sobre identificación de grupos de

interés (diversidad funcional, diversidad intelectual, convivencia intergeneracional, colectivo LGTBI, género, liderazgo inclusivo y nacionalidad), así como los temas sobre los que trabajar. A partir de esa información y de ideas aportadas y seleccionadas, los subgrupos de trabajo que se formaron seleccionaron los proyectos a ejecutar.

Esos proyectos son: **incorporación de personas con diversidad funcional** (física o intelectual) a nuestra plantilla, promoción del **lenguaje inclusivo**, con especial atención a las familias diversas y el colectivo LGTBI, y las **relaciones intergeneracionales**.

En 2021 hemos abordado las siguientes iniciativas:



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Diversidad funcional

Con el objetivo de facilitar la incorporación a Sabadell Seguros y Pensiones de personas con diversidad funcional, tanto física como intelectual, en 2019 pusimos en marcha el programa interno **Todo el mundo tiene un lugar**.

Este programa se constituye por una serie de acciones de comunicación que dan visibilidad y nos ayudan a entender las necesidades específicas de estos colectivos y, por lo tanto, nos ayudan a eliminar prejuicios, a transmitir nuestros valores y, sobre todo, a generar conciencia y sensibilización entre las empleadas y los empleados.

Entre las iniciativas realizadas en 2021, cabe destacar:



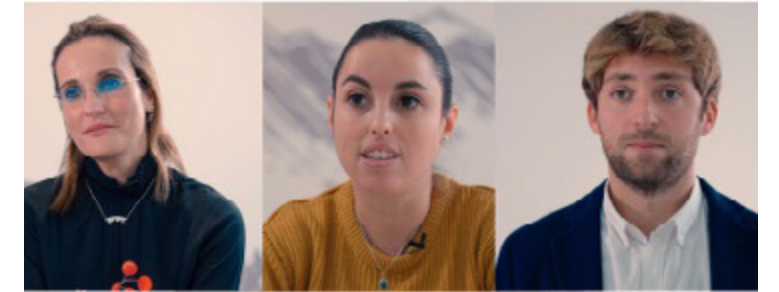
- Junto con la **Fundación Aura**, hemos realizado dos actividades en 2021:

- Dos sesiones de **formación a managers**, para profundizar sobre la variedad de perfiles y habilidades que tienen las personas que presentan algún tipo de diversidad intelectual. Los objetivos generales fueron desmitificar la diversidad intelectual en el ámbito laboral, conociendo mejor este colectivo y romper las barreras que tenemos antes de la contratación.

A raíz de estas sesiones, las personas asistentes fueron capaces de identificar tareas en sus propios departamentos a desarrollar por personas con diversidad intelectual. En 2022 continuaremos con este análisis para valorar la incorporación de personas con Fundación Aura.

- Una sesión webinar para toda la plantilla titulada "**Personas de éxito, mesa redonda con participantes sorpresa**", muy inspiradora y cuyo objetivo era sorprender, sensibilizar y romper mitos sobre las personas con diversidad intelectual. Nos acompañaron tres personas que, pese a las dificultades, se han convertido en referentes de éxito en su ámbito laboral. Conocimos de primera mano su testimonio, las barreras que se han encontrado a lo largo de su carrera profesional, así como sus sueños futuros.
- El día 3 de diciembre, **Día Mundial de la Diversidad Funcional**, lo celebramos acercando la diversidad funcional

de la mano de nuestras propias compañeras y compañeros. Grabamos y publicamos internamente un vídeo con tres personas de la compañía que nos quisieron explicar su relación con la diversidad funcional y su vivencia del día a día.



Por otro lado, en 2021 hemos dado un impulso a la **selección de personas con diversidad funcional** al colaborar directamente con distintas fundaciones en nuestra selección de personal. Desde Recursos Humanos se ha establecido un protocolo para obtener perfiles con diversidad funcional y de colectivos en riesgo de exclusión para todas las candidaturas, siempre que sea posible.

Debemos seguir mejorando la concienciación y sensibilización del equipo humano de Sabadell Seguros y Pensiones y colaborando con las fundaciones para continuar fomentando el tener una plantilla diversa. Esta apuesta por la diversidad nos va a enriquecer como equipo y nos va a permitir comprender las necesidades de la sociedad en la que vivimos.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Lenguaje inclusivo en género, familias diversas y colectivo LGTBI

En 2020 elaboramos y publicamos una **guía** que promueve el **uso de un lenguaje neutro y de imágenes inclusivas** en las comunicaciones de la compañía, fomentando así la igualdad, eliminando estereotipos y promoviendo la inclusión de familias diversas y del colectivo LGTBI. Dado que el lenguaje se encuentra en constante evolución, se actualizan los contenidos de la guía a medida que sea necesario. Es por ello que se ha publicado una segunda versión de la misma en octubre 2021.



La inclusión es uno de los valores de Sabadell Seguros y Pensiones y estamos utilizando la guía como instrumento para integrar este valor en la compañía. Para ello, en 2021, y como acción de concienciación a la plantilla, hemos realizado una serie de **Talleres de Comunicación Inclusiva**, tanto

para personal directamente relacionado con las comunicaciones de la compañía, managers que puedan influir en las comunicaciones de sus equipos, así como para todas aquellas personas voluntarias que han querido participar.



En estos talleres, impartidos por las mismas personas voluntarias que elaboraron la Guía, se ha tratado de hacer recapacitar a las personas asistentes sobre la invisibilización que provoca el lenguaje masculino usado como genérico, así como el uso repetido de imágenes de parejas heterosexuales con hijo e hija para representar a la familia.

Diversidad intergeneracional

Otra de nuestras ambiciones es fomentar la diversidad intergeneracional. Debido a la mayor esperanza de vida, se están produciendo cambios sociales como el aumento de la mezcla intergeneracional en varios ámbitos de la vida. Los comportamientos, hábitos de compra o el uso de nuevas tec-

nologías de cada generación son diferentes y afectan a varios entornos, entre ellos, el laboral. De este modo, existen distintas formas de trabajar y de afrontar los retos profesionales.

Desde Sabadell Seguros y Pensiones, nos esforzamos para conseguir un **mayor acercamiento entre las diferentes generaciones** de nuestra plantilla y así aprovechar el potencial de cada generación y la suma de talentos. También queremos eliminar prejuicios entre generaciones y promover que cada persona, independientemente de su edad, pueda comprender sus capacidades específicas, y cómo puede fomentar el trabajo transversal y en equipo. El objetivo es que esto se refleje en las futuras configuraciones de los equipos y nuevas contrataciones.

Desde 2020, un equipo de personas voluntarias trabaja en la elaboración del WeConnect, un programa intergeneracional para fomentar las relaciones entre las personas de diferentes edades en Sabadell Seguros y Pensiones. En el segundo semestre de 2021 pudimos lanzar la convocatoria para la participación en **WeConnect**. Con una duración de 5 sesiones, se llevará a cabo la primera edición en 2022.



Género

En 2021, celebramos el haber conseguido el máximo nivel en la certificación EDGE, **EDGE Lead**, lo que nos avala como empresa referente en equidad e igualdad de género. Es válido por dos años y hay muy pocas empresas en todo el mundo que tengan este nivel de certificación.

EDGE es una certificación global que Grupo Zurich España lleva realizando desde 2015 y que evalúa a las empresas en términos de igualdad de género. Centra su riguroso análisis en cinco áreas: igual salario

por igual trabajo, reclutamiento y promoción, formación y desarrollo de personas líderes y mentoras, trabajo flexible y cultura de la compañía.

Además, el 8 de marzo de 2021 nos sumamos al Día Internacional de la Mujer publicando una serie de píldoras informativas durante la semana, en Workplace y en la intranet, para poner en valor nuestras cifras y nuestros esfuerzos respecto a la igualdad de género en Sabadell Seguros y Pensiones.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Tenemos como meta crear las condiciones que permitan el empoderamiento de todas las personas del equipo de Sabadell Seguros y Pensiones, de forma que crezca su compromiso, rendimiento y bienestar. Para ello, tomamos medidas respecto a productos, servicios y beneficios que se ofrecen a las personas, espacios o mentalidades y formas de trabajar, entre otros aspectos.

Definimos la propuesta de valor de la organización determinando las diferentes medidas de que pueden beneficiarse y trabajando en la comunicación de todas ellas.

Para ello se creó un **grupo de trabajo multidisciplinar**, diverso y representativo de toda la compañía, integrado por personal de distintas áreas de Sabadell Seguros y Pensiones. El grupo se centra en la mejora de la propuesta de valor para las personas empleadas. En 2020 se pusieron en marcha diferentes iniciativas para abordar las principales sugerencias que se recogieron en la encuesta realizada en octubre de 2019 a todo el equipo humano, con el objetivo de identificar las diferentes áreas de mejora.

En 2020, se lanzó el nuevo seguro de Protección Salud Sabadell Sanitas, con las mejores

condiciones y como **beneficio social gratuito**. En el contexto actual, más que nunca, nuestra prioridad es **estar para cuidar** de los nuestros. Por eso, coincidiendo con el lanzamiento del nuevo **producto de Salud**, dimos respuesta a una de las solicitudes más repetidas en la encuesta del proyecto de propuesta de valor para personas empleadas y extendemos una oferta del producto co-asegurado con nuestra empresa socia **Sanitas** como beneficio social para el personal empleado indefinido con dedicación exclusiva a Sabadell Seguros y Pensiones. En 2021, ha habido 274 pólizas de personal empleado que se han acogido al beneficio social, siendo 30 más que en 2020.

El colectivo empleado también cuenta con un paquete de beneficios, que se compone de medidas como compensaciones adicionales al salario por jornada partida a través de tarjeta restaurante, ayuda a hijos o hijas con diversidad funcional o el Plan de Compensación Personal (PCP), entre otras.

Otra de las ventajas para el colectivo es el Plan de Jubilación Colectivo PCP Ciclo de Vida. Consiste en un seguro de vida ahorro que se basa en un sistema de retribución salarial flexible de adhesión voluntaria (PCP).



El **PCP** es un sistema de retribución flexible de adhesión voluntaria disponible para la plantilla. De esta forma, pueden decidir la forma en la que perciben su retribución, adaptándola a sus necesidades personales y familiares. Pueden destinar hasta un 30% de la retribución anual bruta a la contratación de productos, pudiendo aumentar la disponibilidad neta debido a las ventajas fiscales y económicas que la Ley del IRPF da a algunos productos y servicios. Entre los aspectos que se pueden incluir en el PCP están la guardería, el transporte, la formación personal, el seguro de salud y el plan de jubilación personal de Sabadell Seguros y Pensiones.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

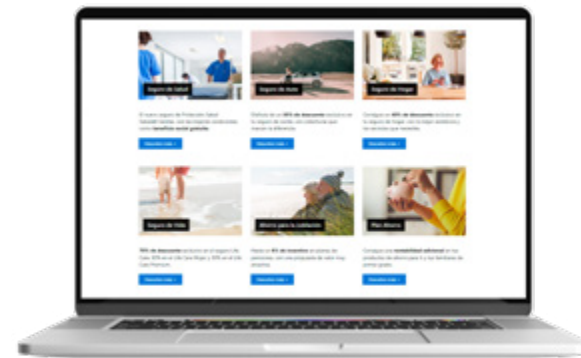
Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Cada persona elige si se quiere incorporar al seguro y recibir parte de su salario en especie mediante la aportación al seguro. Aplica una política de inversión de ciclo de vida, adaptando el nivel de riesgo al horizonte temporal de la jubilación. Desde su creación, ha habido 48 contrataciones del **Plan de Jubilación Colectivo**.

En 2021 se ha trabajado en afianzar el conocimiento por parte de la plantilla de la **oferta en seguros, ahorro y pensiones**.

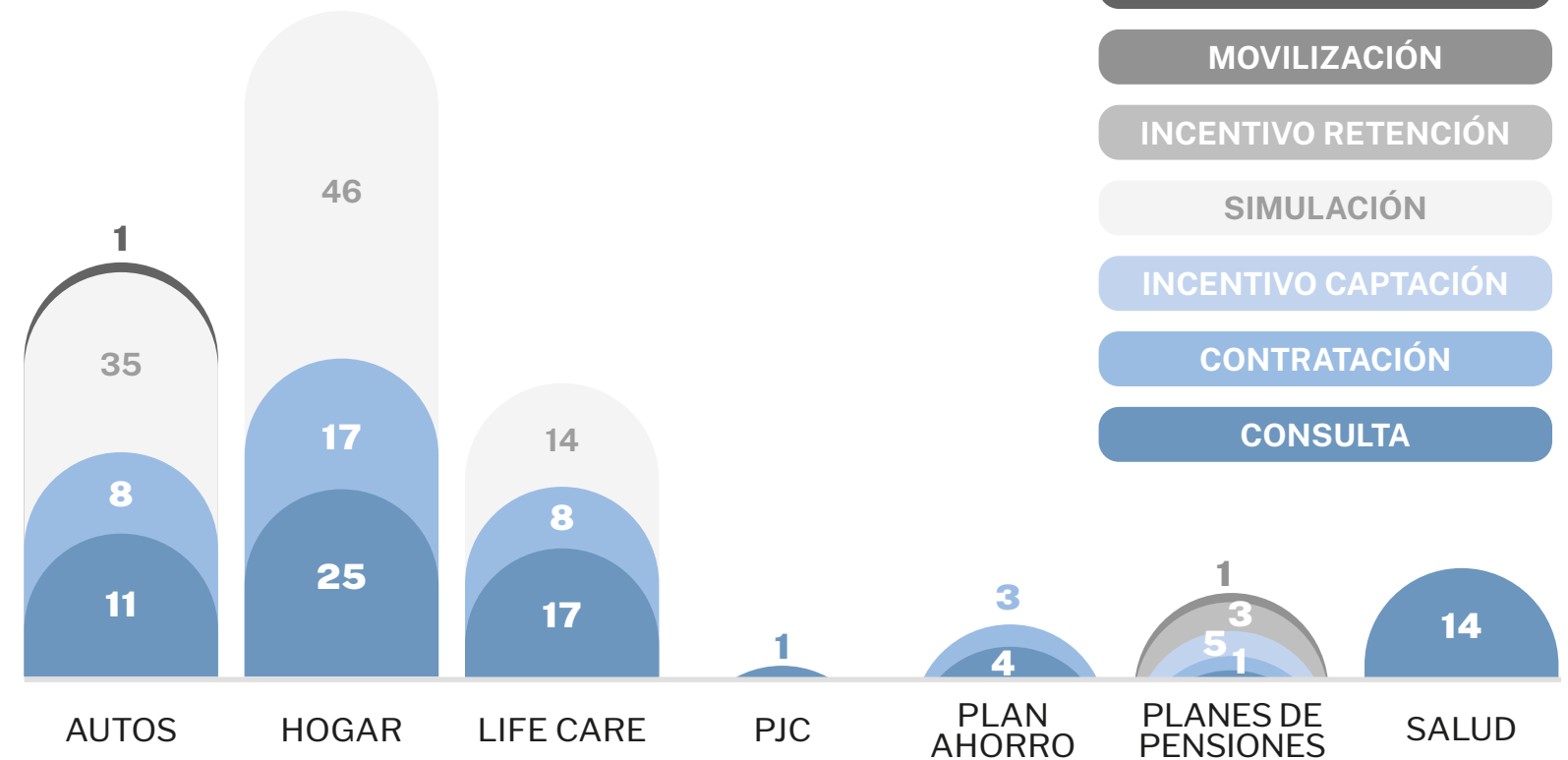
Con el objetivo de ofrecer información clara, transparente y actualizada en todo momento, tenemos nuestro propio espacio en la intranet para informar de todos estos productos, así como del resto de ventajas para el colectivo empleado.



Además, se creó la **Oficina del Empleado**, destinada a atender dudas y contrataciones de productos de Sabadell Seguros y Pensiones, y exclusiva para toda la plantilla.

Durante este ejercicio 2021, se han realizado un total de 215 gestiones para atender a 94 personas, con el siguiente detalle por tipología:

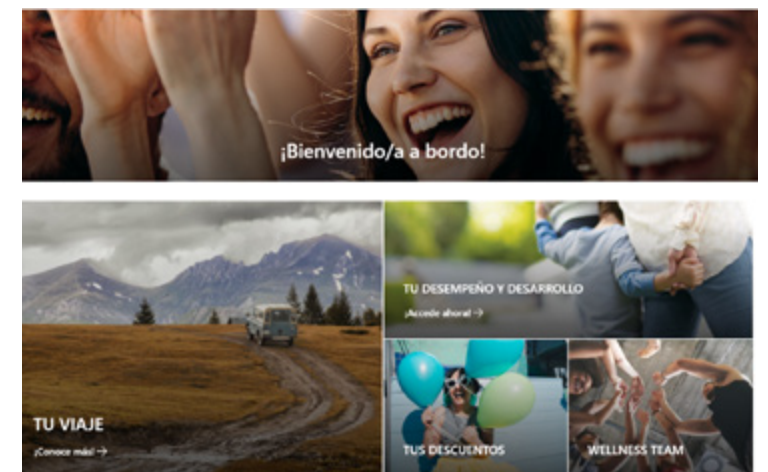
GESTIONES POR TIPOLOGÍA



Otro de los temas en los que trabajamos es el **proceso de incorporación** a la compañía de nuevas personas colaboradoras. Para mejorar su ejecución, tenemos algunas iniciativas:

- **Welcome pack**, con el que se invita a las nuevas incorporaciones a ser respetuosos con el medio ambiente y a que se sumen a la lucha por una mayor preservación de nuestro planeta. El pack incluye una bolsa de tela, que es duradera y evita el uso de plástico; una botella de agua reutilizable; una fiambarrera, que ayuda a reducir el consumo de recipientes, bolsas y utensilios de plástico, y una taza cerámica para disminuir el consumo de envases. Además, todas las incorpora-

ciones reciben a través del correo electrónico información sobre el acceso al *Sharepoint de Onboarding* y las instrucciones para su primer día.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

- **Sesión de bienvenida para las nuevas incorporaciones**, para que nuestros nuevos compañeros y compañeras se conozcan y estén al día de toda la información que pueda serles de utilidad, como nuestra historia, organigrama, nuestro plan estratégico, los sistemas informáticos y todo lo necesario sobre procesos y herramientas de Recursos Humanos.

GRI [102-41]

Por otro lado, cabe destacar que el 100% de nuestro personal empleado está cubierto bajo acuerdos de negociación colectiva, al igual que en 2020.



La opinión de las personas que forman Sabadell Seguros y Pensiones

Durante 2021 se han realizado la sexta y la séptima oleada de la **encuesta ENPS**. La participación en la última oleada subió 7 puntos, llegando al 87%. En cuanto a los resultados, se muestra la comparativa en la siguiente tabla:

COMPARATIVA W7 vs W6

INDICADORES	W6	W7
Place to work 	66	63
Productos y servicios 	23	20
Participación 	80%	87%
Gap género 	68 (Mujer) 65 (Hombre) GAP género 3 puntos	64 (Mujer) 62 (Hombre) GAP género 2 puntos
Gap Nivel jerárquico 	68 (Mujer) 65 (Hombre) GAP género 3 puntos	71 (Mujer) 60 (Hombre) GAP género 11 puntos
Gap Generación 	60(BB) 64(X) 69(Y)	66(X) 60(Y)

PM: People Manager IC: Individual Contributor

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

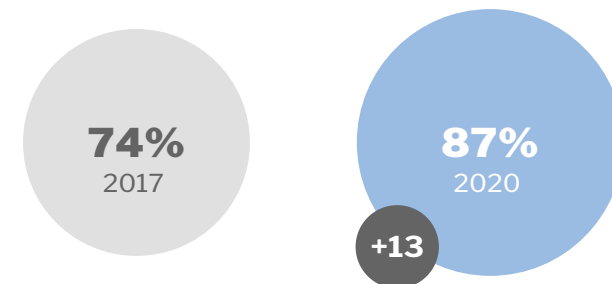
Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

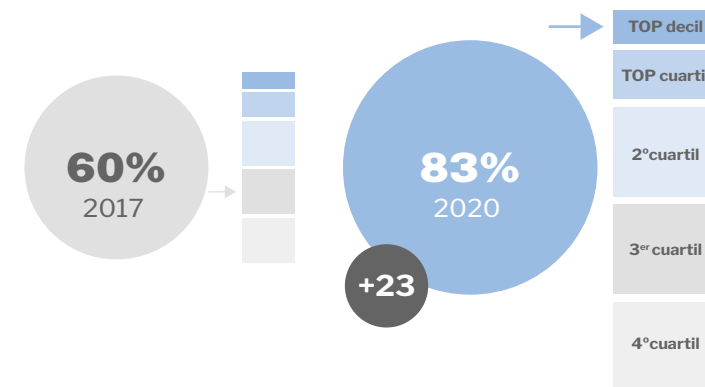
Sobre esta memoria

Por otro lado, cada dos años **organizamos la encuesta de salud organizacional (OHI)**, siendo la última la realizada en 2020. A través de ella, las personas empleadas pueden valorar cuestiones como liderazgo, dirección, coordinación y control, orientación al cliente, innovación, ambiente de trabajo, motivación, responsabilidad y autonomía, y desarrollo y formación.

PARTICIPACIÓN



RESULTADO GLOBAL



En la encuesta de 2020 obtuvimos una puntuación global de 83 sobre 100, con una participación del 87%. Gracias a ello, formamos parte del 10% de empresas con mejores prácticas del sector asegurador.

En cuanto a los resultados en cada ámbito, se muestran los datos en la siguiente figura:



De esta forma, aspectos como las capacidades de la plantilla, el entorno de trabajo, la dirección, el liderazgo y la innovación y el aprendizaje son los más valorados.

Una de las ventajas de la encuesta de salud organizacional es que nos permite identificar oportunidades de mejora y establecer un plan de acción para trabajar sobre ello. Tras la última encuesta, se identificaron las siguientes acciones de mejora:

- Promoción de prácticas que conectan con nuestro propósito de “estar para

cuidar” mediante acciones de cultura e involucración de equipos.

- Plan de reconocimiento.
- Simplificación, nuevas formas de trabajar y gestión ágil de las cargas de los equipos.
- Mejora de la comunicación y procesos de gestión de personas.
- Involucración de Operaciones en equipos transversales sobre orientación a cliente.
- Impulso de las relaciones externas.

SOSTENIBILIDAD EN EL EQUIPO HUMANO

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [103-1-404] [103-2-404]

La formación es una herramienta clave para el desarrollo personal y profesional de las personas que componen el equipo de Sabadell Seguros y Pensiones. Por ello, la organización pone a disposición de la plantilla diferentes recursos para que puedan formarse.

Uno de los más destacados es **My Development**, una plataforma que contiene un gran número de recursos formativos a través de LinkedIn Learning. Las modalidades que incluye son variadas, pues ofrece vídeos, cursos e itinerarios, entre otros, que están clasificados en función de los comportamientos y competencias indispensables para el futuro. Además, en la plataforma se encuentran Escuelas Técnicas y Digitales.



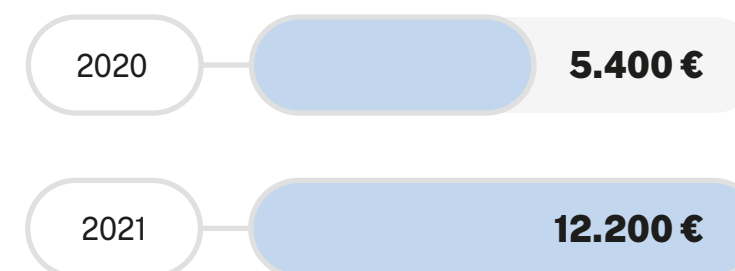
FORMACIÓN

Por otro lado, dentro de nuestro SharePoint está **Z Campus**, la plataforma que centraliza en un único espacio el acceso a la formación que se ofrece desde todos los SharePoints corporativos.

Además, promovemos la formación otorgando subvenciones. Todas las personas empleadas que tengan contrato indefinido, una vez superado el año de antigüedad, pueden solicitar **subvención de formación** relacionada con su puesto de trabajo, incluyendo carreras universitarias, idiomas o masters oficiales, una vez acabada esta formación. El importe de subvención es el 50% de coste de la misma, con un máximo de 6.000 euros por persona empleada.



FORMACIÓN SUBVENCIONADA



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Entre los hitos de este año, está el proyecto “**Nuevas formas de trabajar**”, que se inició en enero de 2021 y tenía como finalidad el acompañamiento a los usuarios en la adopción de Office 365 y de una nueva cultura digital y colaborativa. Se ha optado por una metodología ágil, gestionando el cambio a través de sprints dedicados a casos de uso identificados en la organización y mejorados con las herramientas de O365.

GRI [404-1] [103-3-404]

En 2021, el total de horas de formación impartidas ha sido de **6.065**, superando en más de mil horas las del año anterior. Esto ha supuesto una media de **17,36 horas por persona** en 2021.



2020	Mujeres		Hombres		Total		2021	Mujeres		Hombres		Total	
Grupo y nivel profesional	Horas de formación	Horas / mujer	Horas de formación	Horas / hombre	Horas de formación	Horas / persona	Grupo y nivel profesional	Horas de formación	Horas / mujer	Horas de formación	Horas / hombre	Horas de formación	Horas / persona
Dirección general (G0 + GI N1)	421,47	42,15	159,46	17,72	580,93	42,06	Dirección general (G0 + GI N1)	285,55	25,96	90,9	15,15	376,45	22,14
Personal Técnico (GI N2)	389,45	16,12	497,70	20,45	887,15	18,29	Personal Técnico (GI N2)	588,46	22,63	691,88	24,71	1.280,34	23,28
Personal Técnico (GI N3)	1.062,30	16,32	1.034,48	27,52	2.096,78	20,42	Personal Técnico (GI N3)	1.525,04	21,18	820,39	17,46	2.345,43	19,55
Personal Administrativo (GII N4)	290,81	9,33	376,50	22,15	667,31	13,85	Personal Administrativo (GII N4)	770,82	17,13	234	12,32	1.004,82	15
Personal Administrativo (GII N5)	242,77	10,33	135,31	10,54	378,08	10,41	Personal Administrativo (GII N5)	604,07	16,33	182	13	786,07	15,41
Personal Administrativo (GII N6)	156,12	18,37	123,04	24,61	279,16	20,68	Personal Administrativo (GII N6)	175,7	9,76	96,06	7,39	271,76	8,77
Total	2.562,92	15,78	2.326,49	22,00	4.889,41	18,23	Total	3.949,64	18,83	2.115,22	15	6.064,86	17,36

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

El seguimiento y la mejora del desempeño y el desarrollo profesional es otro de los elementos clave en la gestión de personas. Para ello, contamos con la herramienta informática **MyPDC**, con un sistema de evaluación del desempeño que toma como referencia el **Ciclo integrado de Desempeño y Desarrollo**. Las fases del Ciclo están marcadas por los trimestres.

GRI [404-3]

Con esta metodología, en 2020 y en 2021 el 100% de nuestra plantilla ha recibido evaluación periódica del desempeño.

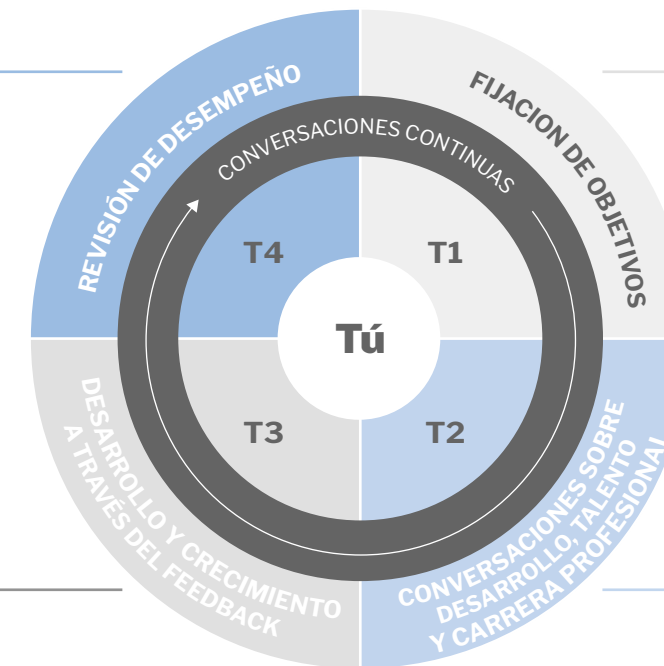


4º TRIMESTRE

Por último, en la **conversación final de evaluación de desempeño** se hace un balance anual. Cada persona se autoevalúa y, a su vez, su manager también le da su evaluación, que puede complementar con *feedback* recibido de terceras personas.

3º TRIMESTRE

Tomando como base los objetivos marcados al principio del año, el progreso conseguido y el **feedback** recibido, se agenda una conversación sobre desarrollo y crecimiento.



1º TRIMESTRE

Cada responsable se reúne con cada persona de su equipo para marcar los objetivos en los que se va a centrar a lo largo del año que comienza.

2º TRIMESTRE

En ese periodo se organiza una conversación para abordar el **objetivo de carrera y las expectativas de desarrollo profesional** de cada persona. Cada manager debe dar soporte y facilitar los recursos que sean necesarios para alcanzar los objetivos acordados.

SOSTENIBILIDAD EN EL EQUIPO HUMANO

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [103-1-403] [103-2-403] [103-3-403] [403-1]

Fomentamos e implementamos la cultura de seguridad y la salud en el entorno laboral. Para ello, contamos con un sistema de prevención de riesgos laborales que nos ayuda a realizar una correcta gestión y seguimiento. Asimismo, aseguramos el cumplimiento de la normativa vigente en este ámbito. De este modo, la organización del trabajo, las actividades, las decisiones y los procesos técnicos se desarrollan siempre bajo este paraguas, con las condiciones adecuadas de seguridad y salud.

Todas las entidades que forman Sabadell Seguros y Pensiones tienen un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** que, en cada caso, está adaptado a sus actividades y contexto. Este documento sirve de guía para la implantación de la cultura preventiva, de forma integral y transversal en toda la organización. Los planes se han actualizado en 2021.

Además, colaboramos con un **Servicio de Prevención Ajeno** en cada una de las sociedades de Sabadell Seguros y Pensiones. Este cubre las especiales preventivas de seguridad, higiene y ergonomía, psicología y medicina del trabajo.

GRI [403-6]

También disponemos de un **servicio médico** para nuestra plantilla, con un área de medicina preventiva, enfocada en los reconocimientos médicos y el control de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, y un área de medicina asistencial, para la atención de consultas médicas y accidentes.

El servicio médico organiza con periodicidad anual **campañas de salud**. Este año se ha realizado la campaña de vacunación de la gripe y la campaña test Elisa (y/o PCR), para la detección de posibles casos positivos de COVID-19.

En cuanto a la medición de los indicadores relativos a seguridad y salud, contamos con un cuadro de mando de sostenibilidad que los incorpora. Estos indicadores son

PREVENCIÓN Y SALUD

recopilados y gestionados por el área de Prevención de Riesgos Laborales.

Para las personas externas que prestan servicios en las instalaciones de Sabadell Seguros y Pensiones, disponemos de un **Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales**. Su objetivo es cumplir con la legislación vigente, asegurar la protección eficaz en el ámbito de la seguridad y la salud, y promover y cooperar en la eliminación o reducción de los riesgos laborales que pueda haber en los trabajos o servicios que lleven a cabo empresas contratistas y subcontratistas, o personal trabajador autónomo en nuestra compañía. Además, también recoge la sistemática a seguir con el personal de empresas de trabajo temporal.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

Nuestras cifras

126.798 €
de donaciones
realizadas

1.051 horas
de voluntariado

Impulsamos el **voluntariado corporativo** a través de iniciativas propias y nos sumamos a las acciones promovidas por la Z Zurich Foundation o Banc Sabadell, en las que puede participar también nuestra plantilla.

La actividad se centra en causas solidarias que apoyan a niños, niñas y adolescentes; personas mayores; con enfermedades, y personas en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza. Todo ello, con el fin de ayudar a las personas y generar un impacto positivo en la comunidad, pues nuestro objetivo es estar para cuidar.

Además, el voluntariado también aporta beneficios para las personas colaborado-



ras implicadas en estas cuestiones, ya que fomenta la cohesión y la ilusión del equipo.

Con el objetivo de fomentar la participación, antes y después de realizar las distintas iniciativas, se realizan campañas de comunicación a través de intranet, Workplace o vía correo electrónico.

Debido a la situación generada por la COVID-19 y a la modalidad de trabajo a distancia, los diez primeros meses del año han continuado con acciones solidarias on-line. Únicamente durante el mes de noviembre hemos podido llevar a cabo acciones presenciales. Las iniciativas que hemos podido realizar en 2021 han sido:

- **Entrega de vacunas COVID-19.** Con el objetivo de hacer llegar las vacunas frente al coronavirus a todos los rincones del planeta, nos sumamos a la acción que la Z Zurich Foundation realizó junto con UNICEF para recoger donativos.

En total, 130 personas de la plantilla de Sabadell Seguros y Pensiones donaron 6.475 euros, que unidos a los 1.095 euros del colectivo empleado de Banc Sabadell que se sumaron a la acción, a los 40.400 euros de Sabadell Seguros y Pensiones y a la aportación de la Z Zurich Foundation, nos permitieron vacunar a 31.980 personas.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

- **Desayuno solidario por la FEMCet.** En el Desayuno Solidario virtual de este año hemos conseguido la participación de 218 personas empleadas y se ha recaudado un total de 2.774 euros. Esta cantidad se ha destinado a la Fundación de Esclerosis Múltiple de Catalunya, para mejorar la calidad de vida e insertar en el mercado laboral a las personas afectadas por esta enfermedad.



- **Fotografiamos por el Rett.** El grupo de Voluntariado Corporativo ha impulsado la campaña solidaria #FotografiamosPorElRett, que ha consistido en un concurso de fotografía con temática “La naturaleza”, que tanto gusta a las personas afectadas por esta enfermedad. Por cada persona que participara subiendo una imagen a nuestro grupo de Workplace, la compañía donaba 20 euros a la causa. 132 personas participaron en esta iniciativa y, gracias a todas ellas, pudimos hacer una donación de 2.640 euros a la Asociación Catalana del Síndrome de RETT.



- **Colaboración con la Fundación Sant Joan de Déu.** Entre las iniciativas en las que hemos colaborado con esta Fundación, cabe destacar Magic Line, donde 24 personas participaron en una caminata solidaria y aportaron 478 euros. También ayudamos en Navidad en la venta de participaciones de lotería de la Fundación Sant Joan de Déu, recaudando 3.804 euros para la investigación contra el cáncer infantil.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

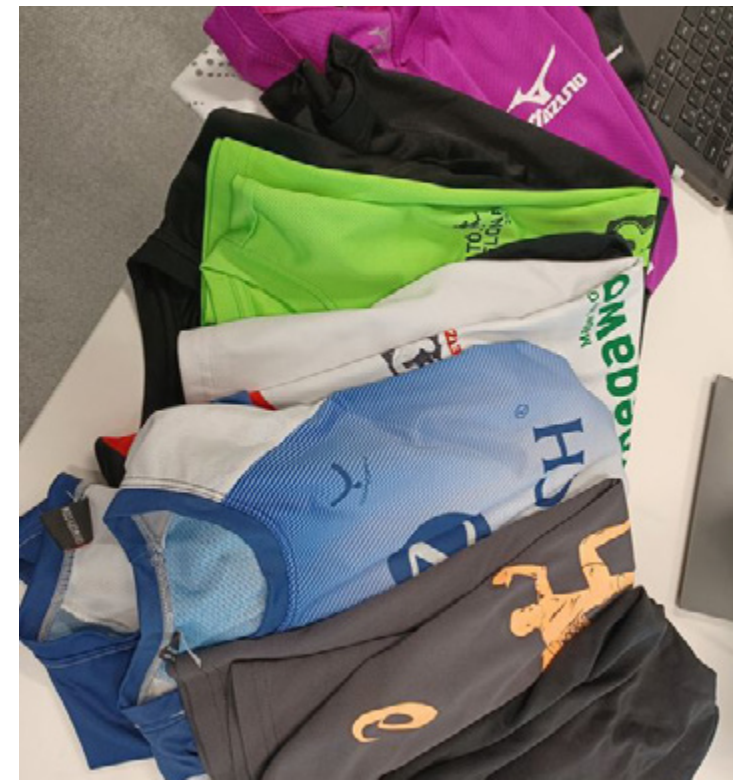
Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

- **Colaboración con la Fundación Soñar Despierto.** 72 personas voluntarias (un 26% más que el año anterior) intentaron cumplir los deseos de 72 niños y niñas esta Navidad, quienes escriben una carta a los Reyes Magos para pedir los regalos que les gustaría recibir. Las personas voluntarias tratan de hacerlo realidad a través de sus aportaciones. En 2021, donaron un total de 2.880 euros.



- **Donación de ropa de deporte.** Este año hemos aprovechado la vuelta a oficinas en el mes de noviembre para realizar una recogida de ropa de deporte nueva y de segunda mano por valor de 3.591 euros para la Fundación Esport Solidari Internacional, que la hace llegar a los lugares del mundo donde es más necesaria.



También se han llevado a cabo otras pequeñas iniciativas con fines solidarios. El primer trimestre del año se realizó la campaña **Ningún Mayor Sólo**, con la que se concienció a la plantilla de la necesidad de acompañar a las personas mayores, uno de los grupos más afectados por el confinamiento, solicitando que compartieran en el Workplace fotografías y anécdotas con sus mayores. Por cada publicación, Sabadell Seguros y Pensiones donaría 20 euros a la **Fundación Amics de la Gent Gran**, resultando una donación total de **1.500 euros**.

Por otro lado, se recaudaron fondos, para la **Fundación Pere Tarrés**, consiguiendo 926 euros que se destinaron a familias con dificultades económicas, para ayudarles con la vuelta al colegio.

Adicionalmente, cinco personas voluntarias participaron en el programa **ZShake** de formación juvenil a adolescentes con dificultad de aprendizaje y siete en la **Zurich Maratón de Barcelona**, entregando dorsales, agua o medallas a las personas participantes.

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

La Z Zurich Foundation

La Z Zurich Foundation es una fundación benéfica con sede en Zúrich (Suiza). Une a ONGs, gobiernos, empresas y personal colaborador local para trabajar con aquellas personas más necesitadas, potenciando a la persona activista que llevamos dentro.

Zurich Seguros aspira a ser una de las empresas más impactantes y responsables del mundo, y la Z Zurich Foundation se encuentra en el centro de esta ambición. La Z Zurich Foundation persigue un futuro en el que las personas puedan prosperar, se sientan capacitadas y los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad puedan alcanzar todo su potencial.

Siendo el vehículo principal mediante el cual Zurich Seguros lleva a cabo su estrategia global de inversión en la comunidad, la Z Zurich Foundation tiene el objetivo de impactar positivamente en al menos **11 millones de personas** en todo el mundo para 2024.

La Z Zurich Foundation apoya muchas de las iniciativas relacionadas con sostenibilidad que desarrolla Sabadell Seguros y Pensiones, especialmente aquellas de voluntariado corporativo. En concreto, todas las donaciones recaudadas por colectivo empleado en la distintas actividades son igualadas por la Z Zurich Foundation.



LA ESTRATEGIA DE LA Z ZURICH FOUNDATION

Permitir la equidad social: acciones para un futuro más justo

La Z Zurich Foundation quiere ayudar a crear una sociedad de igualdad de oportunidades, un mundo en el que las personas puedan alcanzar todo su potencial, sin importar la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la situación económica, la edad o las diferentes capacidades. Sus programas de equidad social están diseñados con la ambición de transformar la vida de las personas, trabajando junto a las ONG, los gobiernos y las empresas al servicio de un futuro en el que todo el mundo pueda prosperar.

Adaptación al cambio climático: liderando la adaptación al cambio climático

Para que la humanidad prospere frente al cambio climático, debemos pensar que tenemos un futuro compartido: uno que podemos planificar aprovechando nuestros conocimientos y recursos colectivos. Por ello, la Z

Zurich Foundation reúne a un amplio abanico de grupos de interés en torno a un objetivo común: ayudar a millones de personas de todo el mundo a ser más resistentes, adaptables y prósperas frente a los riesgos climáticos.

Mejorar el bienestar mental: los cambios vienen de dentro

Cuidar el bienestar mental es fundamental para llevar una vida plena, productiva y saludable.

En cualquier lugar del mundo, sea cual sea nuestro entorno, las tensiones cotidianas pueden provocar ansiedad. Si no se aborda, puede dañar nuestra autoestima y afectar a las relaciones y a la capacidad de trabajar y aprender.

La Z Zurich Foundation está creando un movimiento de bienestar mental que ayude a la juventud a optimizar el bienestar mental positivo.

SOSTENIBILIDAD EN EL EQUIPO HUMANO

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-11] [103-1-302] [103-1-305] [103-2-305] [103-2-302]

Desde Sabadell Seguros y Pensiones, somos conscientes de los impactos que genera nuestra actividad en el medio ambiente y trabajamos para visibilizar y conseguir la toma de conciencia, tanto a nivel colectivo como individual, sobre las acciones que son necesarias para proteger el medio ambiente ante el cambio climático.

Por ello, nos centramos en las iniciativas de comunicación y formación, que tratan temas como la utilización de productos sostenibles, la reducción del consumo energético o la reducción de la generación de residuos.

Además, queremos que nuestras nuevas oficinas cumplan con los mayores estándares de respeto ambiental y de bienestar para nuestro equipo humano.

GRI [103-2-305] [103-2-302]

Uno de los hitos que consiguió el equipo de trabajo de medio ambiente en materia de concienciación en el año 2020 fue la creación de “**Supermon**”. En Torre BCN, por supuesto, es Supermon quien nos ayuda a reciclar, ya que lo tenemos en nuestras paredes indicándonos los puntos de reciclaje. Además, durante 2021, Supermon ha rea-

lizado las siguientes campañas de comunicación para nuestro personal empleado sobre diferentes temáticas:

- **Enero: Consumo responsable- industria textil.** Supermon nos explicó el impacto ambiental de la industria textil, poniendo de manifiesto los efectos sobre el cambio climático y en el consumo y contaminación del agua que tienen la producción de ropa y calzado, dándonos consejos para la compra consciente.
- **Marzo: La Hora del Planeta.** Invitación a toda la compañía a apagar las luces durante la Hora del Planeta para formar parte de un movimiento que aliente a las personas, las empresas y los gobiernos alrededor del mundo a dejar de vivir en

IMPACTO AMBIENTAL

este planeta como si tuviéramos otro al que podemos ir.

- **Junio: Reducción de residuos.** Aprovechando el día del medio ambiente en junio, Supermon nos preguntó qué métodos utilizamos para reciclar y reducir residuos en nuestro día a día, ¡esta vez con premio! Las personas que pusieran una fotografía en Workplace explicando, motivando y dando consejos a todo el equipo, entraban en el sorteo de cinco lotes “residuo 0”.
- **Julio: Estas vacaciones aprovecha para dejar tu entorno más limpio.** Supermon se despide para irse de vacaciones, no sin dejar de recordarnos la importancia de los pequeños detalles que podemos hacer para ayudar a nuestro planeta.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

¿Qué podemos aprender de Tiana, la ciudad más sostenible en gestión de residuos?

En abril llevamos a cabo un webinar con la regidora de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Tiana (Maresme, Barcelona), localidad reconocida como Ciudad más Sostenible en la Gestión de Residuos y cuya tasa de recogida selectiva está en el top de toda Cataluña.

Con esta acción, conseguimos entender mejor la vinculación de la gestión de los residuos con la emergencia climática, descubrir por qué el Ayuntamiento de Tiana es un ejemplo destacado en este ámbito y, por supuesto, aprender cómo podemos cambiar nuestros hábitos para contribuir al cuidado del medio ambiente.



Proyecto Torre BCN

GRI [102-11]

Las oficinas de Torre BCN integran la sostenibilidad a todos los niveles. En el proceso de construcción de las nuevas oficinas se trabajó para adecuar los espacios a los requisitos que establece la **certificación internacional Well**, relacionadas con la **preservación del medio ambiente y el cuidado de las personas**, entre las que destacamos:

- Espacios dirigidos a la realización de diferentes tipos de trabajo o usos.
- Medición de variables ambientales, acústicas y de iluminación.
- **Materiales que cumplen con los estándares que establece la certificación Well.**

Además, el edificio cuenta con el **certificado BREEAM** (*Buiding Research Establishment Environmental Assessment Method*), que garantiza el cumplimiento de los máximos estándares en materia de sostenibilidad medioambiental. Es uno de los sistemas voluntarios de certificación de edificios más comunes y reconocidos a nivel internacional. En el proceso de evaluación y certificación se revisan, entre otros aspectos, los relacionados con el uso de energía y agua, medio ambiente interno (salud y bienestar), contaminación, transporte, materiales, residuos, ecología y procesos de gestión.

Se han incorporado en el acceso a las oficinas mecanismos para fomentar la utilización de **medios de transporte sostenibles**, como el aparcamiento para bicicletas. Además, dentro del PCP, se ha incluido la opción de contratación de los servicios de motos y bicicletas eléctricas de la compañía Cooltra a precios reducidos.



Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

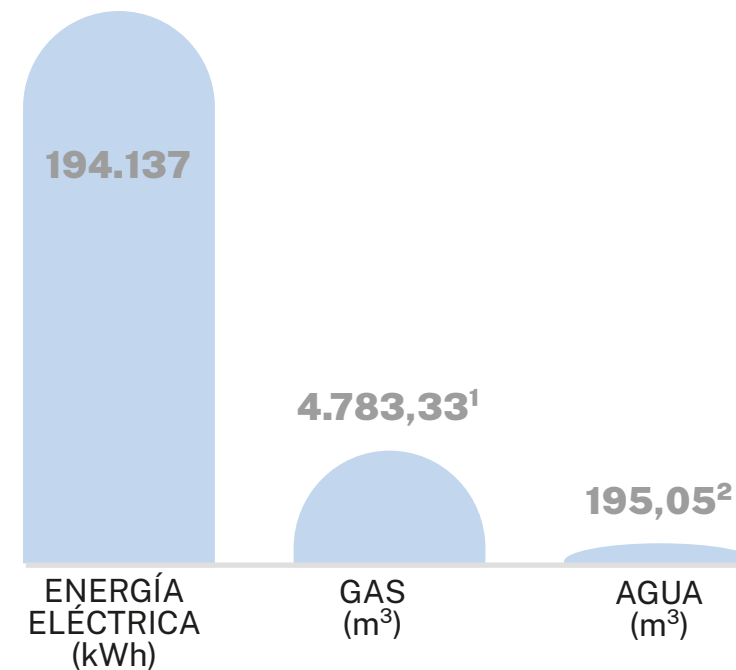
Por otro lado, en la intranet, el personal colaborador dispone de un listado actualizado de entidades proveedoras sostenibles para sus quehaceres del día a día, incluyendo desde soluciones energéticas a cesta de la compra km0.

Además, es importante resaltar que todas las acciones llevadas a cabo en materia ambiental son realizadas por un **equipo de personas voluntarias** de la organización.

GRI [302-1] [302-4] [103-3-302]

En 2021 se ha avanzado en la recopilación sobre algunos de los principales **consumos**. A continuación, se muestran las cifras correspondientes a consumo de energía y agua:

PRINCIPALES CONSUMOS (2021)



[1] Estimado en función del espacio alquilado.

[2] El cálculo se ha realizado con los consumos reales de todos los meses del año, exceptuando enero y febrero, para los que se ha tenido que estimar el consumo, ya que no se dispone de los consumos reales.

Toda la energía eléctrica utilizada en las oficinas es 100% renovable, certificada por la entidad proveedora, por lo que no tiene asociadas emisiones de gases de efecto invernadero.

GRI [305-1] [305-2] [305-3] [305-4] [305-5] [103-3-305]

En la actualidad, no disponemos de información sobre la huella de carbono, pero estamos trabajando activamente para disponer de la misma en breve. Es importante destacar que las principales **emisiones** generadas por Sabadell Seguros y Pensiones son las derivadas de los consumos que se realizan en las oficinas y los desplazamientos.

La pandemia de COVID-19 ha hecho que la presencia en oficinas sea baja y, por consiguiente, el consumo de **materias primas**, entendiendo estas como material utilizado en la oficina, no ha sido significativo. Durante la mayor parte de 2021, tan solo acudían a las oficinas los servicios esenciales

y el personal empleado que, por voluntad propia, quería trabajar de forma presencial. Por ello, no se ha desechado ningún cartucho de tóner en 2021 y se han consumido **14.723 folios de papel** en las oficinas.

En cuanto a **gestión de residuos**, disponemos de diferentes medidas, como la disposición de varios tipos de contenedores en las oficinas, lo que facilita la correcta separación y reciclaje de los residuos generados. La posterior gestión de los residuos es realizada por la empresa contratada para el servicio de limpieza, que deposita los residuos en contenedores que emplaza el Ayuntamiento a pie de calle.

También cabe mencionar que, en 2021, hemos promovido la **reutilización de algunos equipos de IT** mediante la donación de teléfonos IP Avaya a la Fundació El Llindar, que los podrá reutilizar para las actividades socioeducativas que llevan a cabo.





Sobre esta memoria

Sobre esta memoria

Índice de contenidos GRI

SOBRE ESTA MEMORIA

SOBRE ESTA MEMORIA

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-50] [102-51]

La Memoria de Sostenibilidad 2021 es un reporte sobre el desempeño económico, ambiental y social de Sabadell Seguros y Pensiones, y se plantea como un ejercicio de transparencia hacia sus grupos de interés. Cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, como continuación a la ya publicada, correspondiente a 2020.

GRI [102-54] [102-56]

Se ha elaborado de acuerdo con la opción de conformidad “esencial” de los estándares de GRI (Global Reporting Initiative). No ha sido verificada externamente, por decisión de la compañía.

GRI [102-45]

Sabadell Seguros y Pensiones está formada por cuatro sociedades, BanSabadell Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros; BanSabadell Pensiones, E.G.F.P., S.A.; BanSabadell Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros y BanSabadell Servicios Auxiliares de Seguros S.L. Todas ellas forman parte de los estados financieros consolidados.

GRI [102-46]

Los contenidos de esta memoria han sido determinados de acuerdo con los principios de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, en términos de alcance, cobertura y espacio temporal. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad.

GRI [102-47] [102-49]

La identificación de aspectos materiales y su cobertura se han realizado tomando como referencia los temas materiales reportados por las dos compañías que conforman la Joint Venture, Zurich y Banc Sabadell. Así, como en 2020, este documento incluye información relativa a los estándares 204 (prácticas de adquisición), 205 (anticorrupción), 302 (energía), 305 (emisiones), 308 (evaluación ambiental de proveedores), 401 (empleo), 403 (salud y seguridad en el trabajo), 404 (formación y enseñanza), 405 (diversidad e igualdad de oportunidades), y 406 (no discriminación) y 414 (evaluación social de proveedores).

GRI [102-48]

No se ha producido reexpresión de la información de informes anteriores ni otros cambios significativos en la elaboración del informe.

GRI [102-10]

Durante el periodo objeto de informe no se han producido cambios significativos en la compañía.

GRI [102-52]

Sabadell Seguros y Pensiones se compromete a publicar su Memoria de Sostenibilidad con frecuencia anual.

GRI [102-53]

Para más información sobre este documento sus contenidos, es posible contactar con Clara Armengol Vivas, Directora de Sostenibilidad de Sabadell Seguros y Pensiones (clara.armengolvivas@sabadellzurich.com).

SOBRE ESTA MEMORIA

Mensaje del CEO

¿Quiénes somos?

Sostenibilidad en el negocio

Sostenibilidad en el equipo humano

Sobre esta memoria

GRI [102-55]

CONTENIDOS GENERALES		
Código	Tema	Página
102-1	Nombre de la organización	5
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	5-7
102-3	Ubicación de la sede	6
102-4	Ubicación de las operaciones	6
102-5	Propiedad y forma jurídica	5
102-6	Mercados servidos	6
102-7	Tamaño de la organización	10
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	20, 39-43
102-9	Cadena de suministro	20
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	64
102-11	Principio y enfoque de precaución	60-61
102-12	Iniciativas externas	26-27, 30-31
102-13	Afiliación a asociaciones	19
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8 y 21
102-18	Estructura de gobernanza	13, 33-34

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

CONTENIDOS GENERALES		
Código	Tema	Página
102-40	Lista de grupos de interés	15-18
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	50
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	15
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	16-18
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	16-18
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	64
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	64
102-47	Lista de temas materiales	64
102-48	Reexpresión de la información	64
102-49	Cambios en la elaboración de informes	64
102-50	Periodo objeto del informe	64
102-51	Fecha del último informe	64
102-52	Ciclo de elaboración de informes	64
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	64
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	64
102-55	Índice de contenidos GRI	65-67
102-56	Verificación externa	64

[Mensaje del CEO](#)

[¿Quiénes somos?](#)

[Sostenibilidad en el negocio](#)

[Sostenibilidad en el equipo humano](#)

[Sobre esta memoria](#)

ENFOQUE DE GESTIÓN

Código	Tema	Página
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Ver tablas siguientes
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Código	Tema	Página
GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)		
103	Enfoque de gestión 204	20
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	20
GRI 205: Anticorrupción (2016)		
103	Enfoque de gestión 205	36
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	36

DESEMPEÑO AMBIENTAL

Código	Tema	Página
GRI 302: Energía (2016)		
103	Enfoque de gestión 302	60 y 62
302-1	Consumo energético dentro de la organización	62
302-4	Reducción del consumo energético	62
GRI 305: Emisiones (2016)		
103	Enfoque de gestión 305	60 y 62
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	62
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	62
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	62
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	62
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	62
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores (2016)		
103	Enfoque de gestión 308	20
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	20

DESEMPEÑO SOCIAL

Código	Tema	Página
GRI 401: Empleo (2016)		
103	Enfoque de gestión 401	42
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2016)		
103	Enfoque de gestión 403	55
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	55
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	55
GRI 404: Formación y enseñanza (2016)		
103	Enfoque de gestión 404	34 y 52-53
404-1	Horas de formación al año por empleado	53
404-3	Evaluación del desempeño	54
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)		
103	Enfoque de gestión 405	39-47
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	31 y 39-44
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	39
GRI 406: No discriminación (2016)		
103	Enfoque de gestión 406	8
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	8
GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)		
103	Enfoque de gestión 414	20
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	20

[Mensaje del CEO](#)

[¿Quiénes somos?](#)

[Sostenibilidad en el negocio](#)

[Sostenibilidad en el equipo humano](#)

[Sobre esta memoria](#)



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

B Sabadell

Seguros y pensiones