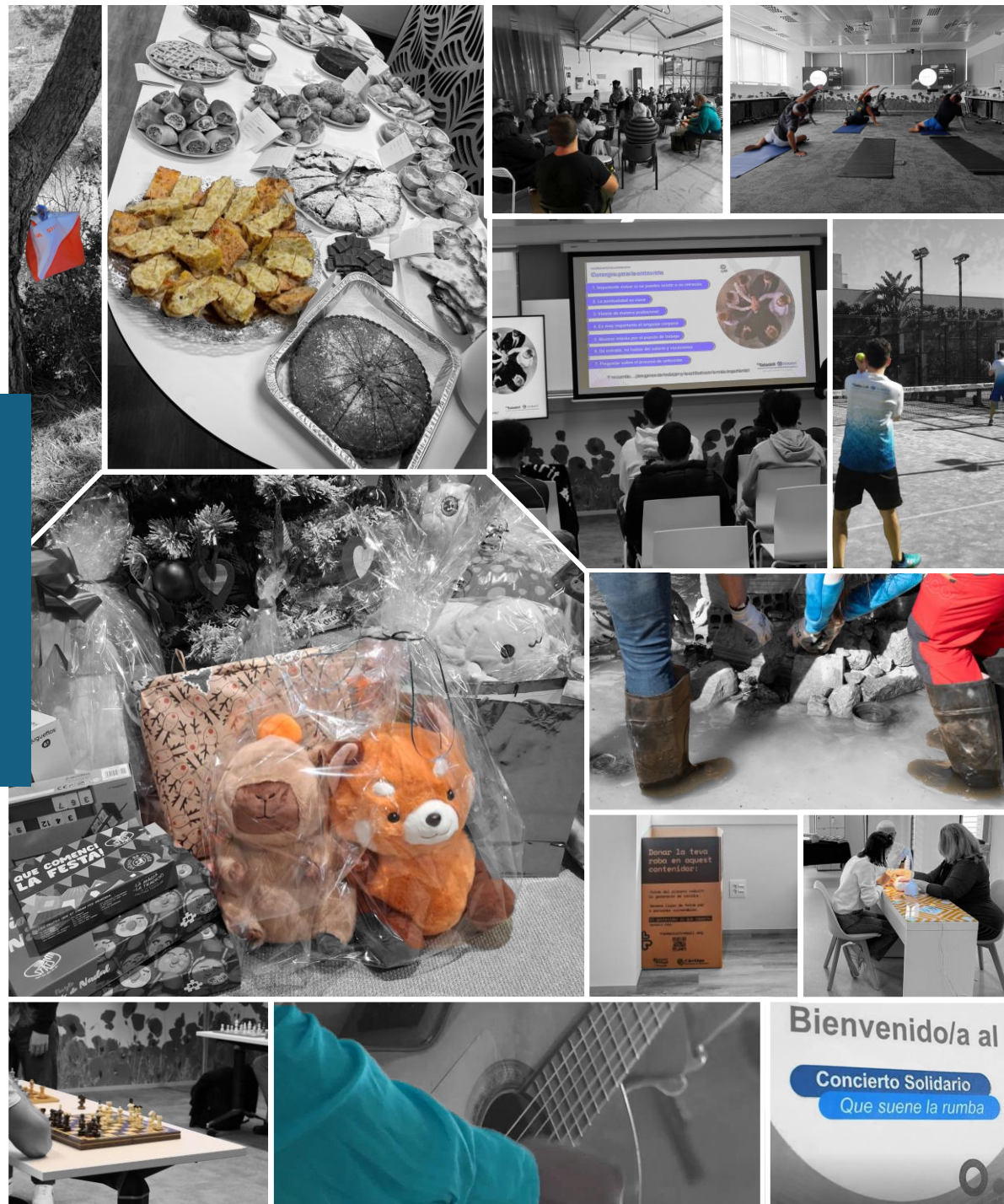


# Memoria de sostenibilidad 2025



<b>Mensaje del CEO</b>	02
<b>¿Quiénes somos?</b>	03
<b>Inclusión y pertenencia</b>	10
<b>Sostenibilidad en el negocio</b>	18
<b>Nuestras causas</b>	24
<b>Transparencia</b>	30
<b>Sobre esta memoria</b>	34



## Estar para cuidar, hoy y mañana

El año 2025 ha sido un ejercicio de **consolidación y avance** para Sabadell Seguros y Pensiones, marcado por un entorno exigente y de transformación, en el que hemos sabido mantener el foco en nuestra estrategia, nuestro propósito y nuestros valores.

En este contexto, continuamos reforzando un **modelo de negocio sólido y responsable**, comprometido con la creación de valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

La sostenibilidad forma parte de nuestra manera de entender el negocio y de tomar decisiones. A lo largo de este ejercicio hemos seguido integrando de forma transversal los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en nuestra actividad, con un enfoque especialmente orientado a las personas, al impacto positivo en la sociedad y a la gestión responsable de los riesgos y oportunidades.

Un buen ejemplo de ello es nuestra integración, por primera vez en 2025, en la metodología global de **cálculo de la huella de carbono** del Grupo Zurich, un paso relevante que refuerza la comparabilidad, la coherencia y el rigor de nuestra medición ambiental.

También hemos seguido avanzando en nuestro compromiso social, apostando por iniciativas que responden a los retos reales de nuestro entorno. En el marco de **Un seguro con causa**, destacamos la colaboración con la **Fundación CIEN**, orientada al impulso de la investigación y al acompañamiento de personas y familias afectadas por enfermedades neurológicas. Este tipo de alianzas reflejan nuestra voluntad de ir más allá de la cobertura aseguradora y ejercer un papel activo como agente social.

Las personas continúan siendo el eje central de nuestra organización. Durante 2025 hemos seguido impulsando un entorno de trabajo basado en el **bienestar, la inclusión, la equidad y el desarrollo profesional**, fortaleciendo una cultura en la que la diversidad, el compromiso y el aprendizaje continuo son palancas clave para el progreso colectivo.

Al mismo tiempo, mantenemos una firme apuesta por la transparencia, la ética y el buen gobierno como fundamentos indispensables para generar confianza y asegurar una gestión responsable y sostenible.

Esta Memoria de Sostenibilidad refleja **nuestro recorrido y nuestros avances**. Quiero agradecer sinceramente el compromiso de todo el equipo de Sabadell Seguros y Pensiones, así como la confianza de nuestras personas aseguradas, socios, entidades proveedoras y del conjunto de la sociedad. Seguiremos trabajando con la convicción de estar para cuidar, hoy y en el futuro, contribuyendo a una economía y una sociedad más sostenibles.



**Bernardino Gómez Aritmendi**  
CEO de Sabadell Seguros y Pensiones

**Sabadell Seguros y Pensiones** es el resultado de una alianza entre Zurich y Banco Sabadell, que participan al 50 % en nuestras entidades. Operamos en España y desarrollamos nuestra actividad en el ámbito asegurador, centrada en la gestión y comercialización de seguros y planes de pensiones. El grupo está formado por tres entidades:

**BanSabadell Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros**

**BanSabadell Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros**

**BanSabadell Pensiones E.G.F.P., S.A.**

y cuenta con una cuarta sociedad de apoyo a la actividad, BanSabadell Servicios Auxiliares de Seguros, S.L.

Desarrollamos nuestra actividad en España y nuestra sede corporativa se localiza en Barcelona, en Gran Vía de Les Corts Catalanes, 130 (Torre BCN). El domicilio fiscal se encuentra en Madrid (C/ Isabel Colbrand, 22).

## En cifras

**364** personal colaborador

**1.585.669** personas aseguradas

**2.385.144** pólizas

**191.343.659 €** primas de protección vida

**388.446.643 €** primas de protección seguros generales (propias + intermediadas)

**10.217.209.239 €** provisiones de seguros de ahorro

**3.388.311.061 €** patrimonio en planes de pensiones

**168.954.906 €** beneficio neto

**752.949.306 €** capitalización total (recursos propios: capital y reservas)

**0 €** de deuda

**159 %** ratio de solvencia de BanSabadell Vida

**126 %** ratio de solvencia de BanSabadell Seguros Generales

## En el mercado<sup>1</sup>

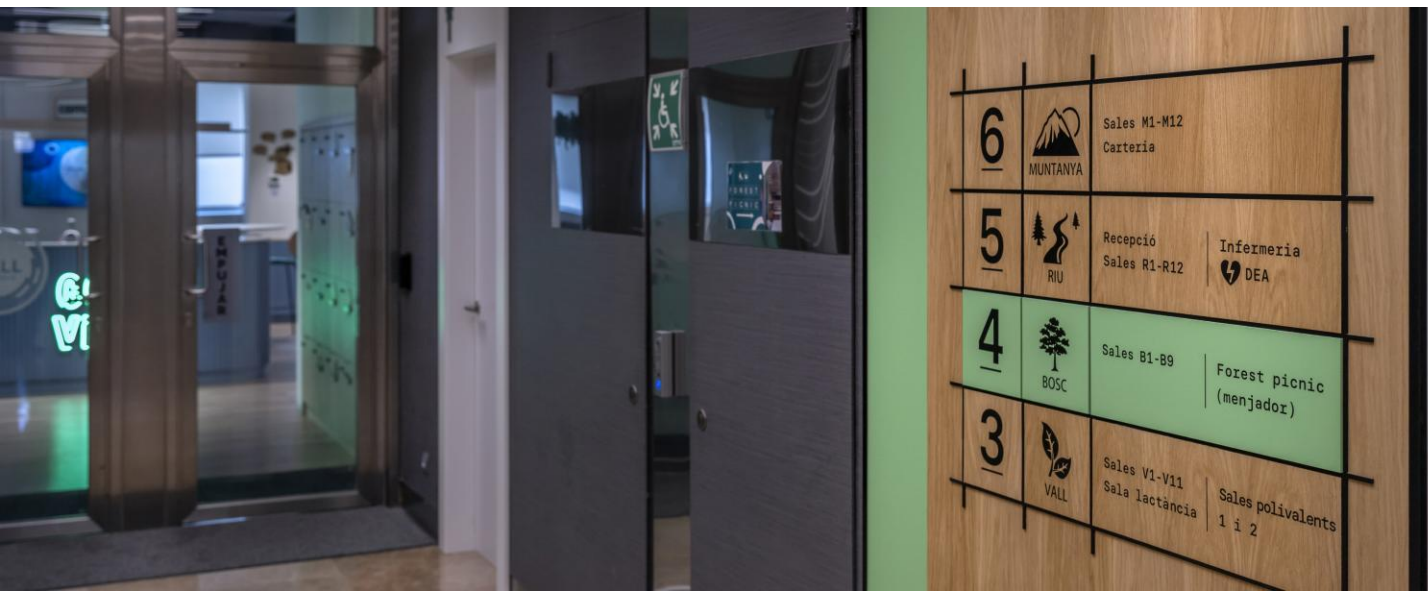
**2ª posición** en volumen de primas de seguro de vida.<sup>2</sup>

**6ª posición** en volumen de saldos de seguro de vida.<sup>2</sup>

**21ª posición** en volumen de primas (propias e intermediadas) de seguros generales.<sup>2</sup>

**10ª posición** en volumen de saldos de planes de pensiones individuales.<sup>3</sup>

(1) Fuentes: ICEA, para datos relativos a seguros de protección; INVERCO, para datos relativos a pensiones. (2) Del total de compañías de seguros. (3) Del total de gestoras de pensiones





Nuevo edificio Torre BCN sostenible (2021)

## Sostenibilidad en Sabadell Seguros y Pensiones

Hace años iniciamos un proceso de reflexión para definir qué significa la sostenibilidad para Sabadell Seguros y Pensiones y cómo debía integrarse en nuestra forma de hacer negocio. Este trabajo nos ha permitido construir una identidad propia en esta materia y avanzar hacia una gestión que incorpora de manera sistemática las consideraciones Ambientales, Sociales y de Gobierno (ASG) en toda nuestra cadena de valor, con especial foco en el negocio y en las personas.

Hoy, la sostenibilidad forma parte de nuestro día a día y de la toma de decisiones. Somos conscientes del impacto social y medioambiental de nuestra actividad y trabajamos activamente para generar un impacto positivo. Nuestro propósito es estar para cuidar a las generaciones presentes y futuras, generando una huella positiva en el medio ambiente y en la sociedad.

Para asegurar el despliegue efectivo de esta visión, contamos con una estructura organizativa y responsabilidades claramente definidas, que garantizan una integración coherente y transversal de la sostenibilidad en todas las áreas de la compañía.

El Comité de Dirección supervisa e impulsa este enfoque, asegurando su alineación con la estrategia de negocio.

El departamento de Sostenibilidad, integrado en las Direcciones de Recursos Humanos y Finanzas, es responsable de definir y coordinar el plan de acción que permite incorporar los criterios ASG en la estrategia y en toda la cadena de valor.

Lanzamiento de la guía para un lenguaje inclusivo (2022)



Creación del Wellness Team (2022)



Inicio del cálculo de nuestra huella de carbono (2022)

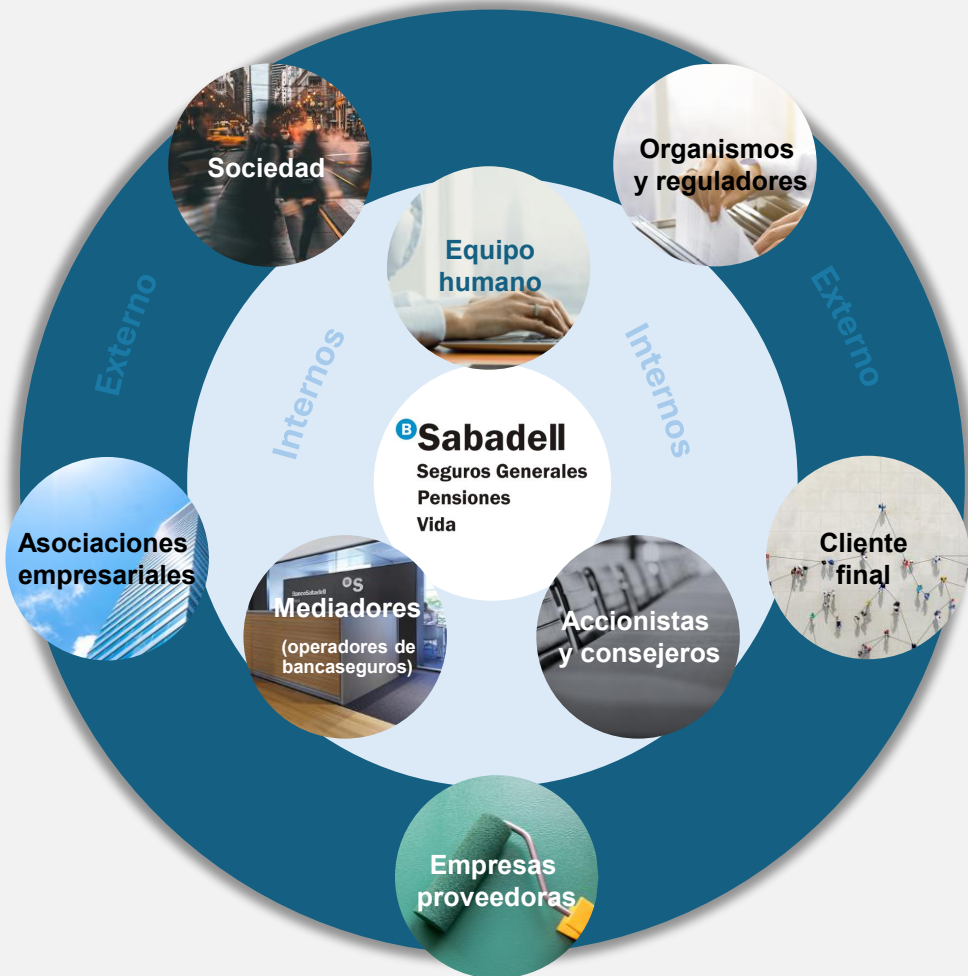


Lanzamiento de Un Seguro con Causa (2023)



Obtención del Certificado Well (2024)





## Nuestros grupos de interés

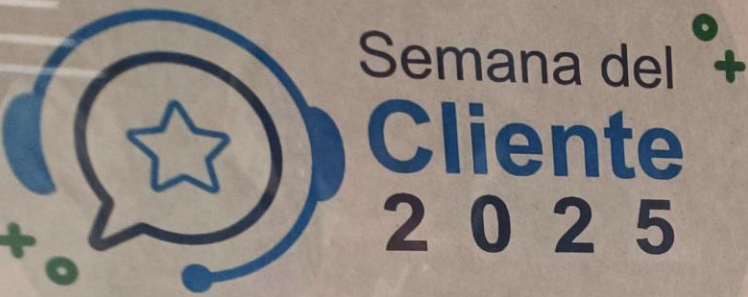
En Sabadell Seguros y Pensiones apostamos por una **comunicación cercana, continua y bidireccional con nuestros grupos de interés**, como palanca clave para mejorar la toma de decisiones y generar valor compartido.

### Grupos de interés internos ▼

Promovemos una comunicación abierta y participativa con nuestro equipo humano a través de distintos canales y espacios de diálogo, como la **Intranet**, **el buzón ético**, **los encuentros “Cafés con Bernar”** o los **Town Halls 2.0**, que son sesiones informativas mensuales en formato híbrido a toda la plantilla.

En 2025, hemos dado un paso adelante con la transición de la plataforma Workplace a **Engage**, reforzando un modelo de comunicación interna más moderno, interactivo y alineado con las necesidades de la organización.





## PUNTO PROMPT

¿Tienes un buen prompt?

Déjanos tu propuesta en el buzón



Desde 2023 celebramos la **Semana del Cliente**, una iniciativa orientada a acercarnos a la experiencia real de nuestra clientela y a comprender mejor las necesidades y retos de la Red. En 2025 hemos vuelto a celebrarla con una edición centrada en la escucha directa y el aprendizaje práctico.

La semana incluyó sesiones de escucha en directo de llamadas reales vinculadas a ahorro y protección, gestión de siniestros, retención, modificaciones de pólizas y procesos de *Close the Loop*, lo que permitió conocer de primera mano la complejidad y sensibilidad de muchas interacciones y el valor del acompañamiento especializado en momentos clave.

Además, desarrollamos un completo bloque de píldoras informativas que abordaron tendencias y aprendizajes fundamentales para la mejora continua de la experiencia cliente. Entre estos contenidos destacaron:

- El poder de la colaboración y los datos
- Nuevos *journeys* de comunicación
- Influencia en la toma de decisiones
- La IA al servicio de los clientes y clientas
- Comprendiendo a nuestros clientes: del estudio a la acción
- Centrando la agilidad: la clave está en la clientela
- ¿Qué buscan los clientes en nuestra web? *Insights* que transforman la experiencia online



Estas sesiones, impartidas en distintos horarios, facilitaron una participación flexible y una visión transversal de cómo podemos seguir impulsando una experiencia más ágil, personalizada y basada en conocimiento.

Como novedad, se incorporó el Concurso de *Prompts*, una iniciativa orientada a promover el uso responsable y creativo de la Inteligencia Artificial para mejorar procesos y puntos de contacto con la clientela. Las personas participantes pudieron presentar propuestas reales de *prompts* utilizadas en su día a día, valorándose su impacto, innovación y relevancia en la mejora de la experiencia cliente.

Grupos de interés externos

Los canales digitales, las redes sociales y los eventos en los que participamos nos permiten mantener un diálogo continuo y cercano con asociaciones, organismos, reguladores y la sociedad en general. A través de estos espacios, reforzamos relaciones de confianza e incorporamos las aportaciones de nuestros grupos de interés en nuestra forma de operar.

Como novedad en 2025, hemos reforzado nuestra comunicación externa con la incorporación oficial a LinkedIn como empresa, a través de las páginas corporativas de BanSabadell Seguros Generales, BanSabadell Vida y BanSabadell Pensiones.

Esta presencia nos permite reforzar nuestra identidad en el entorno digital, aumentar la visibilidad de nuestras iniciativas y conectar de forma más directa con nuestros grupos de interés.

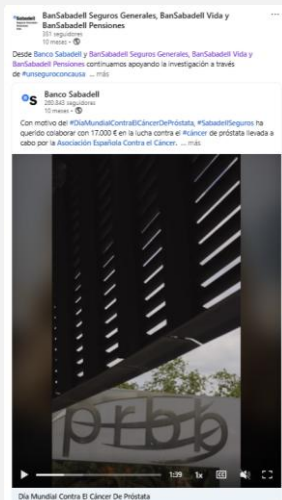


**BanSabadell**  
Seguros Generales  
Pensiones  
Vida

# BanSabadell Seguros Generales, BanSabadell Vida y BanSabadell Pensiones

Estar para Cuidar

Seguros · Barcelona, Catalonia · 351 seguidores · 201-500 empleados





### Insurance World Challenges 2025

Participamos en el *Insurance World Challenges*, uno de los eventos más relevantes del sector asegurador en España. En esta edición, nuestra compañera Neus Rojano intervino presentando la **propuesta de valor de nuestros seguros de vida**, así como el proyecto de sostenibilidad “Un Seguro con Causa”, enfocado en vincular producto y propósito social.

Su intervención puso de manifiesto el compromiso de la compañía con la innovación responsable y con la integración de criterios ASG en la oferta aseguradora. La participación en este foro refuerza nuestra presencia en espacios de referencia del sector y nos permite compartir avances en sostenibilidad e impacto positivo.



### Participación en el III Foro Asegurador de El Economista

Nuestro CEO, **Bernardino Gómez Aritmendi**, participó en la mesa redonda del III Foro Asegurador: “**Transformación en el sector asegurador: retos y oportunidades**”, organizado por elEconomista.es. Durante el encuentro, líderes del sector analizaron el contexto económico reciente y los efectos de la inflación, los tipos de interés y la incertidumbre global sobre el ahorro de los particulares.

Gómez Aritmendi subrayó la importancia de adoptar una visión de medio y largo plazo para fomentar el ahorro sostenible y estable, destacando el papel de los seguros como herramienta estratégica para garantizar rentas y ofrecer soluciones personalizadas según el ciclo de vida de cada cliente. Asimismo, puso en valor la evolución del modelo banca-seguros y la necesidad de situar a la clientela en el centro, integrando oferta de protección y ahorro de forma complementaria.



### Premio Bronce en los Premios Quorus 2025

En 2025 fuimos reconocidos internacionalmente tras obtener el **Premio Bronce en la categoría Gen AI Innovation of the Year en los Premios Quorus a la Innovación en Seguros**, uno de los certámenes más prestigiosos del sector financiero a nivel global. El galardón premió el proyecto *IA retention powered by VOICE IQ*, una iniciativa que aplica inteligencia artificial generativa para analizar conversaciones reales con clientes y clientas, identificar patrones y mejorar las estrategias de retención.

Gracias a esta tecnología se ha optimizado la asignación de agentes, la formación personalizada, la detección de mejores argumentarios y un diseño de incentivos más efectivos según el perfil del cliente, logrando incrementar en casi un 20% el éxito en retención. Este reconocimiento pone en valor nuestra apuesta por la innovación aplicada a la mejora de la experiencia de la clientela.

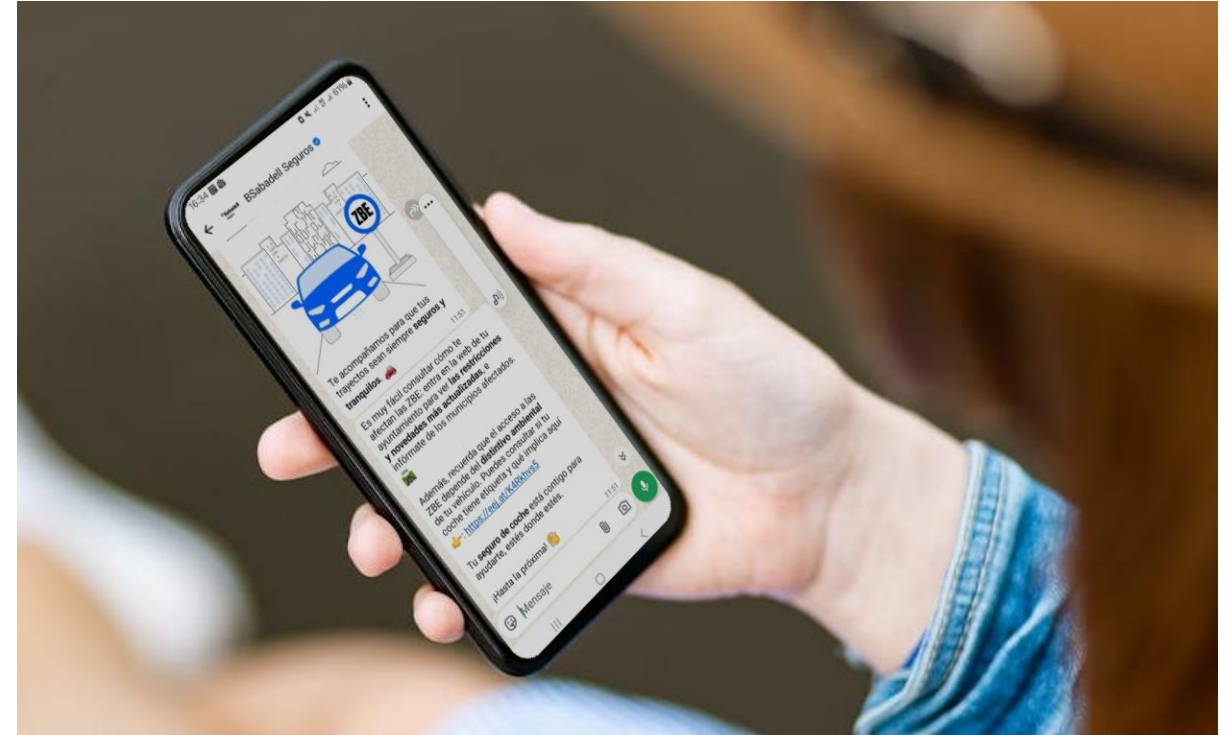
Contamos con una web específica y una herramienta digital de licitaciones (COUPA) para facilitar la comunicación con nuestras **empresas proveedoras**.

En 2020 lanzamos un piloto de comunicaciones por **WhatsApp**, y en 2022 afianzamos este nuevo canal con toda la cartera del producto de Hogar, permitiéndonos tener una comunicación más directa y así ofrecer un servicio más próximo. Desde 2023 trabajamos en incorporar nuevos productos y mayores funcionalidades al canal, para fomentar el autoservicio de nuestros clientes y clientas. Este 2025 hemos incorporado el seguro de Comercios, y operativas como la solicitud de cita previa para la reparación de las lunas del vehículo o poder pagar recibos pendientes.

En 2022, creamos la **web corporativa de la compañía**, un canal que nos permite mejorar la comunicación con clientes y clientas, la sociedad y otros grupos de interés externos.

En 2023, seguimos avanzando en el camino hacia la digitalización, lanzando para todas nuestras personas aseguradas de Hogar y Comercios un nuevo sitio **web de siniestros**. Esta plataforma permite a nuestros clientes realizar el seguimiento en tiempo real del estado de sus siniestros. Desde 2024, esta web pasó también a estar abierta para la red de gestores y gestoras de Banco Sabadell, de modo que las oficinas comerciales pueden también hacer seguimiento en tiempo real de todo el proceso de siniestros, lo que añade mayor transparencia entre nuestra compañía y la red bancaria y repercute positivamente en la atención ofrecida a la clientela.

Asimismo, recogemos de forma sistemática la opinión de clientes, clientas y mediadores a través de **encuestas de satisfacción**.



**La confianza de nuestra clientela nos sitúa, un año más, como referentes del sector**

Según el informe **Benchmark de Experiencia de Cliente con Entidades Financieras 2025**, realizado por **Accenture**, en un contexto general de estancamiento o retroceso del crecimiento en el sector de las bancaseguradoras, en Sabadell Seguros y Pensiones volvemos a situarnos, por segundo año consecutivo, en la **primera posición en recomendación por parte de nuestra clientela**.

En concreto, los seguros de Banco Sabadell han incrementado su puntuación en 6 puntos porcentuales respecto al año anterior, lo que nos convierte en la segunda entidad con mayor crecimiento en este indicador. Asimismo, de todos los productos del Banco evaluados en el estudio, los seguros destacan como los mejor posicionados frente a la competencia.

Somos miembros de diferentes asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:



BanSabadell Vida

BanSabadell Pensiones

BanSabadell Vida  
-miembro protector-

BanSabadell Seguros Generales

Fina Alargé (Directora Financiera) forma parte de la Junta Directiva del Col·legi d'Actuaris de Catalunya y participa en las distintas actividades destinadas al colectivo actuarial.

# Inclusión y pertenencia

Impulsamos un entorno laboral flexible, inclusivo y saludable, que cuida el bienestar integral de las personas y favorece su desarrollo profesional. Un compromiso con la diversidad, la equidad, el talento y la calidad de vida de toda la plantilla.

Diversidad e inclusión	11
------------------------	----

Beneficios para el colectivo empleado	13
---------------------------------------	----

Formación	15
-----------	----

Prevención y salud	17
--------------------	----

# Diversidad e inclusión

En Sabadell Seguros y Pensiones construimos un entorno diverso, inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades y puedan aportar desde su singularidad. Promovemos la igualdad, el respeto y la eliminación de barreras como base de una cultura más justa, innovadora y sostenible.

## Género

Promovemos la equidad de género en todos nuestros procesos de selección, desarrollo y promoción, impulsando activamente el liderazgo femenino. Nuestra realidad refleja este compromiso: **más de la mitad de nuestra plantilla y de las posiciones de responsabilidad están ocupadas por mujeres**, lo que consolida un entorno profesional diverso y equilibrado.

## Lenguaje inclusivo en género, familias diversas y colectivo LGTBI

Entendemos el lenguaje como una herramienta clave para fomentar la igualdad, eliminar estereotipos y promover la inclusión de la diversidad de género, de las familias diversas y del colectivo LGTBI. En este sentido, contamos con una **guía interna** que orienta el uso de un lenguaje neutro y de imágenes inclusivas en las comunicaciones de la compañía, contribuyendo a generar una cultura más respetuosa, diversa y alineada con nuestros valores.

## Diversidad funcional

También buscamos integrar la diversidad funcional incorporando distintos perfiles y capacidades. Queremos eliminar barreras y generar oportunidades reales para que todas las personas puedan desarrollar su talento en igualdad de condiciones.

En este marco, Sabadell Seguros y Pensiones incorporó la **diversidad intelectual** en la plantilla en 2023, como resultado de un trabajo continuado de sensibilización, aprendizaje y colaboración con entidades sociales especializadas.

Seguimos impulsando acciones que favorecen entornos de trabajo accesibles e inclusivos, convencidos de que la diversidad funcional contribuye a enriquecer los equipos y a reflejar mejor la sociedad a la que servimos.

364 personas en plantilla

61,8% mujeres / 38,2% hombres

50,5% de mujeres son managers

3,7% brecha salarial

6 personas con diversidad funcional

10,5 años antigüedad media

41 años edad media

mujeres / hombres

23 / 16 <30 años

81 / 49 30-39 años

76 / 47 40-49 años

41 / 21 50-59 años

4 / 6 ≥60 años

97,3% contratos indefinidos

95,6% jornada completa

12,1% personas empleadas extranjeras

20 nacionalidades extranjeras

16	Argentina	1	China
3	Italia	3	Ecuador
3	Perú	3	F. Rusa
3	Uruguay	3	India
3	Venezuela	3	Kazajistán
2	Colombia	2	Marruecos
1	Alemania	1	Noruega
1	Andorra	1	Portugal
1	Bolivia	1	R. Dominicana
1	Chile	1	Ucrania

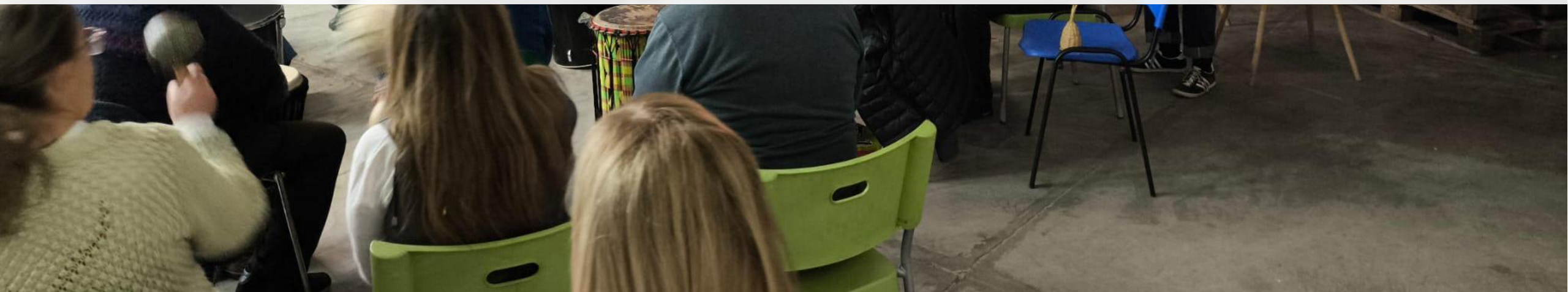


## Batucada inclusiva por el Día Mundial de la Discapacidad

Con motivo del Día Mundial de la Discapacidad, el 4 de diciembre organizamos un **taller de percusión y batucada** junto a la Fundació Tallers Guinardó, una entidad referente en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual.

La jornada se celebró en su Espacio Social de Sant Adrià de Besòs y reunió a personas de Sabadell Seguros y Pensiones y a más de 20 participantes de la fundación para compartir música, ritmo y cooperación en un entorno inclusivo y transformador.

El encuentro permitió compartir un espacio de aprendizaje mutuo, donde cada persona aportó su propio ritmo para construir una experiencia conjunta, poniendo en valor la diversidad y la participación activa.



## Beneficios para el colectivo empleado

En Sabadell Seguros y Pensiones trabajamos para ofrecer un entorno que impulse el bienestar, el compromiso y el desarrollo de las personas que forman parte de la organización. Nuestro objetivo es proporcionar las condiciones necesarias para empoderar a nuestro equipo humano y acompañarlo a lo largo de todas las etapas de su vida profesional.

Para ello, contamos con un amplio conjunto de medidas que combinan beneficios económicos, productos y servicios, así como iniciativas vinculadas a los espacios, la cultura y las formas de trabajar. Además, ponemos un foco especial en la comunicación de estos beneficios para garantizar que todas las personas conozcan y puedan acceder a las opciones disponibles.

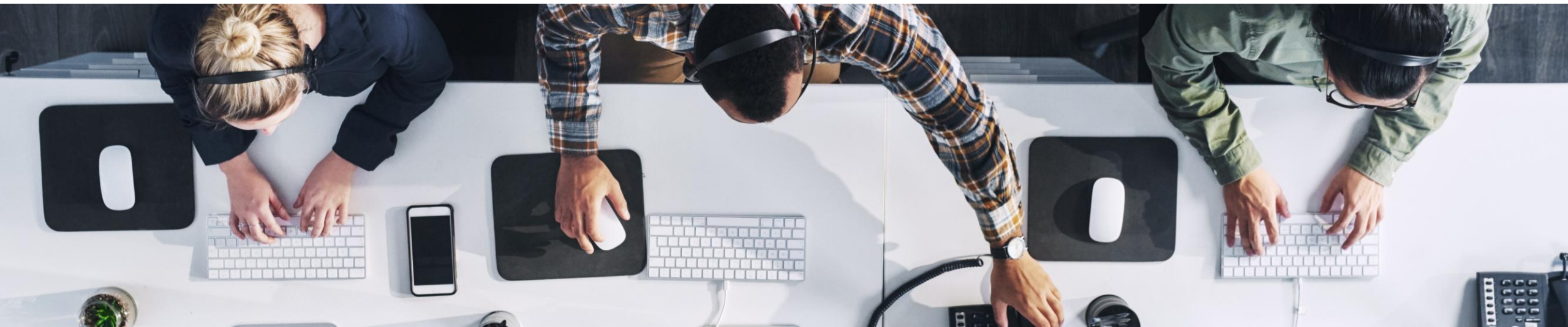
En 2020 lanzamos un nuevo seguro de **Protección Salud Sabadell Sanitas** como beneficio social gratuito y que cuenta con las mejores condiciones. Nuestra prioridad sigue siendo estar para cuidar de los nuestros, por lo que, coincidiendo con el lanzamiento de este producto de Salud, atendimos a una de las solicitudes más repetidas en la encuesta del proyecto de propuesta de valor para personas empleadas y extendimos una oferta del producto coasegurado con nuestra empresa socia Sanitas como beneficio social para el personal empleado indefinido con dedicación exclusiva a Sabadell Seguros y Pensiones.

También disponemos de un paquete de beneficios que incluye ventajas como las compensaciones adicionales al salario por jornada partida mediante una tarjeta restaurante, la ayuda a hijos o hijas con diversidad funcional, el plan de retribución flexible o descuentos en productos y servicios diversos, entre muchas otras.

Desde 2024 añadimos la posibilidad a las personas colaboradoras de participar en el **Plan de Remuneración en Acciones**, un programa a través del cual se pueden adquirir un determinado número de acciones de la sociedad matriz Zurich Insurance Group Ltd. como parte de la remuneración bruta anual.

Por otro lado, cabe destacar el **Plan de Jubilación Colectivo PCP Ciclo de Vida**, un seguro de vida ahorro basado en un sistema de retribución salarial flexible de adhesión voluntaria (PCP). De esta forma, cada persona decide si se quiere incorporar al seguro y recibir parte de su salario en especie mediante la aportación a este seguro. Aplica una política de inversión de ciclo de vida, adaptando el nivel de riesgo al horizonte temporal de la jubilación.

En 2025 consolidamos el uso del **nuevo portal de beneficios #EstarParaCuidar T**, una plataforma interna que centraliza de forma accesible y personalizada todos los beneficios disponibles para nuestra plantilla. Esta herramienta facilita la consulta, gestión y contratación de más de 70 ventajas y servicios, incluyendo productos del Plan de Retribución Flexible, beneficios corporativos y seguros exclusivos, mejorando la experiencia interna y ofreciendo mayor transparencia sobre el paquete retributivo global.



### Modelo de trabajo híbrido

Nuestro modelo de trabajo facilita la flexibilidad y la conciliación de la vida personal y profesional:

- Flexibilidad y equilibrio entre trabajo en la oficina y a distancia.
- Forma de trabajar fluida, en la que se potencia la autonomía compartida con el/la manager
- Socialización y cohesión como elementos a preservar y a fomentar en los equipos.
- Oficina, lugar de encuentro para propiciar la creación y compartir momentos clave.
- El sentido común debe marcar qué momentos clave ocurren en la oficina o en casa.
- Modelo dinámico y revisable

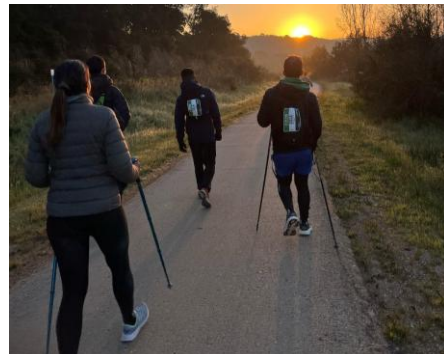


### Bienestar físico y salud mental

Impulsamos iniciativas que promueven el bienestar físico, mental y emocional de nuestras personas colaboradoras: clases semanales de yoga y pilates en la oficina, americana de pádel, *rogaine*, vóley playa, participación en la marcha solidaria Trailwalker, de Oxfam Intermón, junto con Banco Sabadell, y talleres trimestrales de bienestar integral con Wellhub.

Asimismo, junto con la Fundación Salud y Persona, ofrecemos a las personas colaboradoras y a sus familias un servicio gratuito y anónimo de atención psicológica.

Estas iniciativas se complementan con medidas como la disponibilidad de fruta ecológica y de kilómetro 0 en la oficina y descuento en servicios de fisioterapia.



### Certificado Well

La certificación internacional Well actúa como hoja de ruta para identificar, medir y monitorizar aquellas características de los espacios de trabajo que influyen en la salud física, mental y el bienestar de las personas que los ocupan.

Se evalúan ámbitos como la calidad del aire interior, una iluminación adecuada, el acceso a agua potable, la promoción de hábitos saludables, la disponibilidad de alimentación equilibrada, la promoción de la actividad física, el confort térmico, acústico y ergonómico, así como aspectos vinculados al bienestar emocional, el autocuidado, la detección del estrés o la creación de entornos que fomenten el sentido de comunidad, la colaboración y las relaciones interpersonales.

En 2024 obtuvimos el nivel Oro para nuestras oficinas, con una validez de tres años.

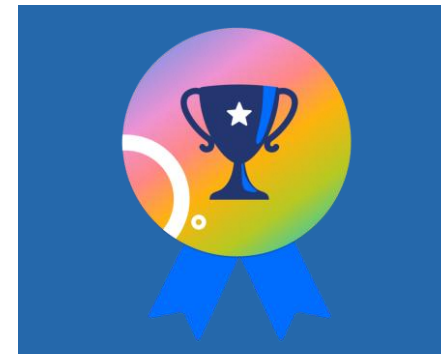


### Programa de reconocimientos

Tras la reformulación integral del programa de reconocimientos el año pasado, en 2025 se ha consolidado un modelo más robusto, continuo, accesible, inspirador, y sobretodo, alineado con nuestros valores, ampliando las bases de participación y reforzando su carácter transversal.

Durante 2025 se ha promocionado especialmente la participación abierta, donde en varias categorías, cualquier persona de la compañía puede presentar nominaciones, favoreciendo una cultura de reconocimiento compartida y horizontal.

Asimismo, ha sido el año en que el programa ha alcanzado una participación récord de candidaturas y una mayor diversidad de perfiles nominados.



### Inteligencia artificial

Durante 2025 hemos incorporado nuevas capacidades tecnológicas y herramientas de Inteligencia Artificial para apoyar la eficiencia de nuestro trabajo diario y avanzar en la modernización de todos nuestros procesos.

Esto nos permite trabajar con una mayor productividad al agilizar tareas, mejorar la búsqueda de información, y facilitar la elaboración de documentos y análisis.

La IA se integra bajo criterios estrictos de seguridad, ética y protección de datos, y se acompaña de formación para aprovechar su potencial de manera responsable.



## Formación

Apostamos por el desarrollo personal y profesional de las personas empleadas, utilizando la formación como herramienta clave para impulsar su crecimiento y adaptación a un entorno en constante evolución. Para ello, ponemos a disposición de nuestro equipo diversos recursos formativos orientados al desarrollo de habilidades técnicas, humanas y digitales.

**My Development** es nuestra plataforma corporativa de formación, en la que se ofrecen numerosos recursos como vídeos, cursos e itinerarios formativos, clasificados en función de las competencias y habilidades clave para la organización. Adicionalmente, contamos con otras plataformas de aprendizaje online, como **LinkedIn Learning y Coursera**, que amplían la oferta formativa disponible.

Asimismo, colaboramos con diferentes escuelas de negocio, universidades y consultorías especializadas para la impartición de **formaciones in company**, así como para la inscripción en programas externos adaptados a las necesidades específicas de las personas y los equipos.

También promovemos la **formación interna** mediante la participación de personas colaboradoras expertas en distintas materias, que imparten acciones formativas presenciales u online a grupos reducidos de la compañía, así como a través del programa **Share-It** para el intercambio de conocimiento interno.

Con el objetivo de potenciar la productividad personal y el uso eficiente de las herramientas digitales, en 2025 se ha creado y publicado el site interno **Centro de Recursos 365**, un espacio de consulta permanente que centraliza los recursos formativos relacionados con Microsoft 365 y Copilot. El site organiza los contenidos por aplicaciones (Teams, Excel, PowerPoint, entre otras), facilitando que cualquier persona pueda localizar y consultar los recursos disponibles en cualquier momento.

También hemos reforzado el desarrollo continuo de las personas como eje clave para promover un liderazgo responsable y alineado con nuestra estrategia de sostenibilidad. Las iniciativas formativas se han orientado a integrar el aprendizaje con el desempeño, la productividad y la cultura corporativa, impulsando la gestión basada en la colaboración y diversidad. Este enfoque contribuye a fortalecer la eficacia de los equipos y a consolidar entornos de trabajo sostenibles, coherentes con los objetivos estratégicos y de largo plazo de la organización.

Además, se han realizado diferentes formaciones de habilidades críticas muy segmentadas en las necesidades específicas de los equipos como *behavioural economics*, pensamiento crítico, negociación, resolución de conflictos, entre otras.

Por último, ofrecemos subvenciones a las personas empleadas con contrato indefinido con más de un año de antigüedad, destinadas a formación relacionada con su puesto de trabajo, incluyendo estudios universitarios, idiomas o másteres oficiales. La subvención cubre hasta el 50 % del coste de la formación, con un máximo de 6.000 euros por persona.

6.296,9 horas de formación

13,8 horas por persona



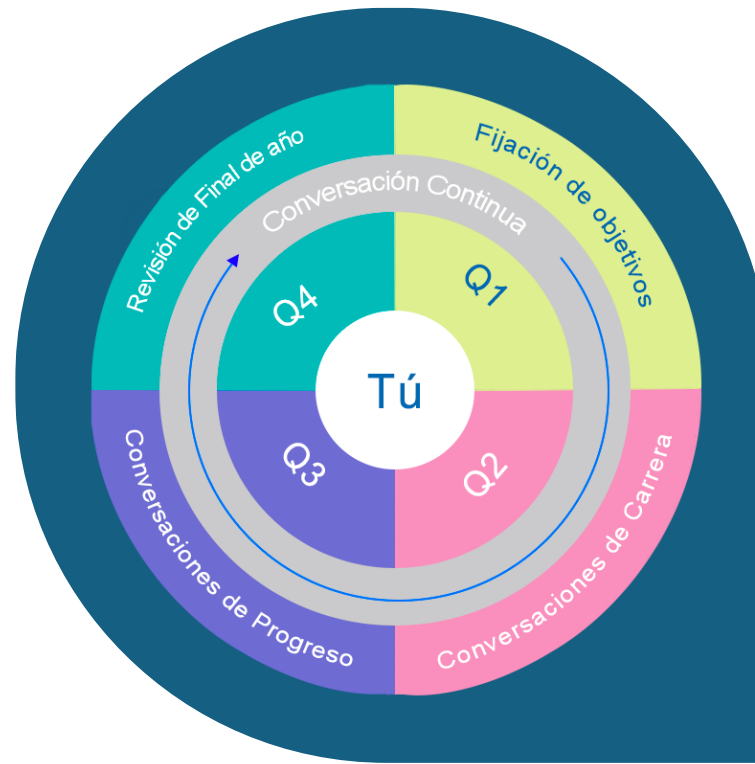
mujeres		hombres		total		
horas	h/mujer	horas	h/hombre	horas	h/persona	
366,6	19,3	180,8	6,2	547,4	11,4	dirección general (GO+G1N1)
668,4	17,6	287,6	7,6	956	12,6	personal técnico (GI N2)
1.276,1	12,4	1.860,6	29,1	3.136,7	18,8	personal técnico (GI N3)
570,6	8,7	378,7	11,5	949,3	9,6	personal admin. (GII N4)
275,4	8,9	97	8,8	372,4	8,9	personal admin. (GII N5)
242,7	15,2	92,4	13,2	335,1	14,6	personal admin. (GII N6)
3.399,8	12,5	2.897,1	15,9	6.296,9	13,8	total

7.323,38 € formación subvencionada - transferencias

2.930,82 € formación subvencionada - PCP

Por otro lado, para favorecer el seguimiento y la mejora del desarrollo profesional y del rendimiento de las personas, llevamos a cabo evaluaciones de desempeño y desarrollo a través de la herramienta informática **MyPDC**, con un sistema de evaluación del desempeño que toma como referencia el Ciclo integrado de Desempeño y Desarrollo. Cada trimestre se desarrolla una fase del Ciclo:

- **1er trimestre.** Cada responsable se reúne con cada persona de su equipo para fijar los objetivos en los que se focalizará a lo largo de ese año.
- **2º trimestre.** En este trimestre se agenda una conversación para abordar los objetivos de carrera y las expectativas de desarrollo profesional de cada persona. Cada manager debe dar soporte y facilitar los recursos que sean necesarios para que su equipo pueda lograr los objetivos de desarrollo acordados.
- **3er trimestre.** Teniendo en cuenta los objetivos acordados al principio del año, el progreso conseguido y el feedback recibido, se organiza una conversación sobre desarrollo y crecimiento. Asimismo, se revisa el estado de los objetivos de desempeño y se modifican y/o adaptan si se precisa.
- **4º trimestre.** En la conversación final de evaluación de desempeño se hace un balance anual. Cada persona se autoevalúa y, a su vez, su manager le da su evaluación, que puede complementar con feedback recibido de terceras personas.



### TraveZSia

TraveZSia es un proyecto formativo y de desarrollo interno impulsado por **Zurich Santander Insurance America** en colaboración con Sabadell Seguros y Pensiones, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo del talento, la movilidad interna y la cooperación internacional dentro del Grupo Zurich. El programa ha ofrecido a empleados de alto rendimiento de Zurich Santander la oportunidad de participar en proyectos estratégicos con impacto real en distintas unidades de negocio, combinando una experiencia “*on the job*” con intercambios temporales entre países y equipos.

A través de TraveZSia, Sabadell Seguros y Pensiones refuerza su compromiso con el crecimiento profesional, promoviendo un modelo de aprendizaje práctico orientado a la adquisición de nuevas competencias técnicas y transversales, la ampliación del conocimiento del negocio y la optimización de los equipos. El programa contribuye a fortalecer la cultura de colaboración, reducir dependencias críticas y generar sinergias entre países y áreas clave.

Los participantes se integran durante aproximadamente seis meses en proyectos definidos por Sabadell Seguros y Pensiones, con una dedicación significativa (entre el 60% y el 100% de la jornada) y una experiencia híbrida que incluye varias semanas de trabajo presencial en Barcelona.

En su primera edición, TraveZSia permitió desarrollar proyectos en áreas estratégicas como PPM, *Reserving*, Actuarial Vida y *Proposition GI*, con la participación de talento procedente de países como Brasil, México y Argentina. Esta experiencia aportó valor tanto a los equipos de acogida, reforzando posiciones clave y facilitando la transferencia de conocimiento especializado, como a los propios participantes, que ampliaron su visión internacional y reforzaron su compromiso con la organización.

TraveZSia contribuye a la atracción, fidelización y desarrollo del talento, impulsa la igualdad de oportunidades dentro de la organización y favorece trayectorias profesionales internas más visibles y estructuradas.

## Prevención y salud

Nos esforzamos en mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestra plantilla, implementando la cultura preventiva en el equipo. Nuestra gestión y seguimiento de la salud y seguridad se basan en el cumplimiento de la legislación vigente y en lo establecido en nuestro **sistema de prevención de riesgos laborales**. Así, todas nuestras actividades, procesos técnicos y decisiones se desarrollan bajo este marco de condiciones adecuadas de seguridad y salud.

En cada una de las entidades de Sabadell Seguros y Pensiones existe un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** específico que sirve de guía para la implantación de la cultura preventiva de forma integral y transversal en toda la compañía. Estos planes se crean teniendo en cuenta las actividades y el contexto de cada entidad y son revisados cada año, por lo que su última actualización se ha realizado en 2025.

El área de Prevención de Riesgos Laborales se encarga de la recopilación y gestión de los indicadores relativos a seguridad y salud, que se recogen en un cuadro de mandos de sostenibilidad.

Cada sociedad de Sabadell Seguros y Pensiones dispone de un **Servicio de Prevención Ajeno** que se encarga de las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología del trabajo y medicina del trabajo.

Además, ofrecemos un **servicio médico** para todas las personas empleadas, con un área de medicina preventiva desde la que se realizan los reconocimientos médicos y el control de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

En cuanto a las **campañas de salud** realizadas cada año por el servicio médico, en 2025 se han realizado las campañas de vacunación de la gripe, donación de sangre, reconocimientos médicos y de detección cáncer de mama. Además, el personal empleado tiene a su disposición soporte y seguimiento de bajas ITCC (soporte con pruebas complementarias, agilizar tratamientos de rehabilitación, etc.).

Por otro lado, también queremos garantizar la seguridad y la salud de las personas externas que prestan servicios en nuestras instalaciones. Para ello, contamos con un **Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales** con el objetivo de garantizar el cumplimiento de 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 realicen empresas contratistas y subcontratistas, o personal trabajador autónomo en Sabadell Seguros y Pensiones. Este procedimiento también marca las pautas a seguir con el personal de empresas de trabajo temporal.




### Reconocimiento médico 2025

¡Solicítalo antes del 28 de febrero!



### Vacunación contra la gripe

¡Pide cita antes del 4 de octubre!



### Prevención Contra el Cáncer de Mama

Apúntate antes del 7 de noviembre

# Sostenibilidad en el negocio

Integramos la sostenibilidad en nuestro negocio a través de la inversión responsable, la gestión de los riesgos climáticos y el desarrollo de productos con impacto social y medioambiental. Este enfoque nos permite contribuir activamente a una economía más sostenible.

Finanzas sostenibles 19

Gestión de riesgos climáticos 20

Huella de carbono 21

Productos con características ASG // 22

# Finanzas sostenibles

El papel que desempeña la industria de gestión de activos es esencial para la financiación de una economía más sostenible. Por ello, nuestra estrategia de sostenibilidad contempla la **Inversión Socialmente Responsable (ISR) como uno de sus pilares**.

Nuestro proceso de gestión de activos incluye criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) tanto cualitativos como cuantitativos. Además, aplicamos los estándares, principios y mejores prácticas para asegurar el control de riesgos y generar valor a largo plazo.

Para identificar los riesgos y oportunidades asociados a las inversiones a corto y largo plazo nos basamos en las calificaciones (ratings) ASG emitidas por empresas proveedoras especializadas en este ámbito.

En Sabadell Seguros y Pensiones también utilizamos herramientas para identificar alertas reputacionales relacionadas con las compañías y los activos que forman parte de sus inversiones. En este sentido, nos regimos por una política de exclusión y no invertimos en ciertas actividades, por ejemplo, aquellas vinculadas a armas prohibidas o carbón térmico.

Contamos con un órgano de gobierno que supervisa los riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión y garantiza el cumplimiento de la política de riesgos de sostenibilidad en cada gestor de inversiones: el **ESG Footprint Committee**. Reporta periódicamente al Comité de Inversiones y al ALCO.

## Inversión Socialmente Responsable (ISR) ▼

BanSabadell Pensiones está adherida a los Principios de Inversión Responsable (PRI) de Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos.

Desde 2023, UNPRI otorga a la entidad la calificación máxima de 5 estrellas en los módulos de Gobernanza y Estrategia. Este reconocimiento consolida la destacada gestión de BanSabadell Pensiones en inversiones ASG, subrayando su compromiso claro con los principios de Inversión Socialmente Responsable y su contribución al bienestar a largo plazo de sus inversionistas, reafirmando su posición como referente en el campo de la inversión responsable.

Además, de forma individual, también están inscritos a los PRI 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.

BanSabadell Pensiones ha llevado a cabo diferentes acciones durante estos años con el fin de fomentar el desarrollo de la Inversión Socialmente Responsable entre los planes de pensiones. En 2018, junto con Banco Sabadell y CCOO, firmó 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.

## Inversión de impacto ▼

Sabadell Seguros y Pensiones participa en el fondo Q-Impact, contribuyendo al reto global de la transición energética y a generar oportunidades profesionales para personas de colectivos vulnerables.

Q-Impact invierte en empresas que se encuentran en fase de crecimiento y expansión y que abordan la inclusión social y la transición ecológica en España.

En el ámbito social, el fondo se centra, sobre todo, 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.



9 fondos de pensiones ISR

1.024,8 M € patrimonio en fondos pensiones ISR



BanSabadell Pensiones desde 2012

12% inversiones sostenibles (fondos propios)

1.408 M € inversiones sostenibles (fondos propios)

910 M € bonos verdes

497 M € bonos sociales / ASG

1 M € fondo de impacto

14,7% TIR

137% Crecimiento del impacto desde la entrada del fondo en las compañías

### Derecho de voto

Por otro lado, a través del ejercicio del derecho de voto en las Juntas Generales de Accionistas podemos influir en las empresas para que asuman sus responsabilidades sociales. Este se basa en el análisis y la investigación de los elementos subyacentes, que 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.

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.

Durante 2025, BanSabadell Vida no ha ejercido derechos de voto, al no existir inversiones en renta variable en las carteras propias durante el ejercicio. En consecuencia, no se dispone de estadísticas de votación que reportar para este periodo. La Política de *Proxy Voting* ha sido actualizada para reflejar que su aplicación se limita a aquellos ejercicios en los que exista exposición a renta variable en las carteras.



## Gestión de riesgos climáticos

Sabadell Seguros y Pensiones está expuesta, como resultado de su actividad, a los riesgos emergentes del cambio climático.

Anualmente, la función de riesgos, en colaboración con el Comité de Dirección Ampliado y las funciones técnicas de la entidad, identifica los riesgos de cambio climático y los clasifica en base a la taxonomía de riesgos. Una vez identificados los riesgos de cambio climático a los que está expuesta la entidad, se realiza una primera evaluación de la materialidad de estos, que se analiza en base a información cualitativa y cuantitativa disponible.

Para aquellos riesgos que puedan tener un impacto material en la entidad, se realiza un análisis más exhaustivo para conocer el impacto potencial de los riesgos en la entidad.



## Huella de carbono

En Sabadell Seguros y Pensiones somos conscientes de la creciente importancia del cambio climático y de las amenazas que plantea para nuestro planeta y para las comunidades a las que servimos. El mundo asegurador desempeña un papel importante en la mitigación del cambio climático, ya sea a través de las políticas de inversión, de los productos de seguros o de las emisiones de CO<sub>2</sub>e que generamos con nuestra actividad.

En este sentido, calculamos la huella de carbono de nuestras operaciones. Veníamos calculando nuestra huella de carbono mediante una metodología propia, diseñada internamente para dar seguimiento a nuestras emisiones y a los avances en nuestros planes de reducción. La hemos registrado durante 2 años en el Registro oficial del MITECO. Este enfoque nos ha permitido disponer de un seguimiento detallado y adaptado a las particularidades de nuestras compañías.

**2025 supone un cambio relevante:** por primera vez nos hemos incorporado plenamente a la **metodología de cálculo de huella de Grupo Zurich**, lo que nos permitirá trabajar con criterios comunes, comparables y estandarizados en las unidades de negocio del Grupo. Como consecuencia, los resultados de este año no son directamente comparables con los ejercicios anteriores, pero establecen una base homogénea, robusta y alineada con los estándares globales de Zurich.

En línea con estos estándares globales, reportamos las emisiones de dióxido de carbono equivalente (CO<sub>2</sub>e) de todas nuestras operaciones bajo el perímetro de control operativo. Este incluye oficinas, procesos de negocio, viajes de negocio, flota de vehículos y los desplazamientos de las personas empleadas. De acuerdo con las directrices del *Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting Standards*, reportamos de forma obligatoria los alcances 1 y 2, e incluimos emisiones de alcance 3 en aquellos casos en los que se consideran materiales, se dispone de datos fiables y existe capacidad de influencia para su reducción. Adicionalmente, se reportan otros indicadores ambientales que no se convierten a emisiones, como el consumo de agua.

El cálculo de 2025 incorpora los tres alcances relevantes definidos por el Grupo:

- **Alcance 1:** emisiones directas derivadas de consumos propios, como combustibles para calefacción y combustibles de la flota corporativa
- **Alcance 2:** emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad
- **Alcance 3:** otras emisiones indirectas de la cadena de valor, incluyendo viajes de negocio, desplazamientos de empleados, generación de residuos, e impresión en oficina.

267 t Co<sub>2</sub> e  
total huella



21 t Co<sub>2</sub> e  
alcance 1

0<sup>(1)</sup> t Co<sub>2</sub> e  
alcance 2

246 t Co<sub>2</sub> e  
alcance 3

(1) Zurich aplica la metodología basada en el mercado para la divulgación de las emisiones de electricidad de alcance 2. Sabadell Seguros y Pensiones adquiere energía 100% renovable para nuestra oficina en España.

# Productos con características ASG

Desarrollamos productos y servicios que crean valor social y promueven la preservación del medio ambiente, integrando así la sostenibilidad en nuestro negocio. A continuación, presentamos los principales:

## BS Ahorro Futuro

Seguro de vida ahorro que ayuda a acumular capital a largo o medio plazo mediante aportaciones periódicas. Este capital se destinará a las hijas e hijos en una fecha concreta, para que puedan pagar sus estudios, una entrada para un negocio, etc.

BS Ahorro Futuro dona un 0,7% de los beneficios que BanSabadell Vida obtiene con el producto a **Manos Unidas**, para que pueda colaborar y ayudar a niños y niñas del tercer mundo.

## BS Plan Ético y Solidario, PP

Plan de Pensiones que invierte considerando tanto criterios empresariales, económicos y financieros como criterios éticos y de responsabilidad social y medioambiental.

El equipo de inversión de BanSabadell Pensiones supervisa los diferentes procesos de selección de activos que se tienen en cuenta para la selección de inversiones, siendo muy cuidadosos al evaluar actividades empresariales desde un punto de vista ético.

BanSabadell Pensiones dona **un 3% de su comisión de gestión** sobre el patrimonio de BS Plan Ético y Solidario, como ayuda a causas solidarias.

Estas ayudas a causas solidarias se destinarán a apoyar proyectos de acción social, promovidos por entidades sin ánimo de lucro con base en España que atiendan cualquier colectivo vulnerable y desde cualquier ámbito de actuación, con la inclusión sociolaboral, la accesibilidad o la atención a familias como líneas prioritarias.

## Proyecto Lláscares

Este año 2025, el BS Plan Ético y Solidario, PP, ha realizado una donación económica a **ASATA** (Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social), una entidad de referencia en la promoción de la economía social y circular en Asturias. La contribución ha apoyado el proyecto Lláscares, una iniciativa orientada a la **recuperación de espacios mineros en desuso y la creación de empleo inclusivo y sostenible**, mediante modelos de economía circular aplicados al sector de la construcción.

El proyecto combina innovación social, sostenibilidad ambiental y generación de oportunidades laborales para personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo tanto a la reducción de residuos como a la revitalización económica y social del territorio. A través de este apoyo, reforzamos nuestro compromiso con proyectos que generan impacto social real y medible.



### Seguro de vida

Con el objetivo de fomentar un **estilo de vida saludable** y las mejores atenciones a nivel de salud, nuestro seguro de Vida incluye, de forma gratuita e ilimitada los siguientes servicios:

- Orientación médica 24 horas.
- Segunda opinión médica internacional.
- Asesoramiento en nutrición y dietética personalizado

### Seguro de decesos

En coaseguro con Meridiano, ofrece la posibilidad de un **servicio ecológico** e integral adaptado a las nuevas necesidades en caso de fallecimiento y servicios en vida para la familia asegurada.

El **funeral ecológico** incluye opciones de productos ecológicos y sostenibles que ayudan a reducir el impacto en la huella ambiental, como por ejemplo féretros fabricados con materiales y procesos respetuosos con el medio ambiente, textiles de fibra natural sin cloración, urnas biodegradables y ornamentos vegetales de plantas vivas trasplantables.

### Seguro de auto

Nuestro seguro ofrece **coberturas especiales para los vehículos eléctricos**, entre las que cabe destacar la asistencia en carretera en caso de avería, accidente o falta de batería; la 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).

### Salud Más60

Desde 2024 disponemos del seguro de salud "Salud Más60", que ofrece a las **personas mayores de 60 años** un complemento a la Seguridad Social, facilitando el acceso a servicios de medicina general y especialidades, así como ofreciendo una atención sanitaria privada rápida, de calidad y digital. Con un precio asequible, este seguro contribuye a mejorar la inclusión social de este colectivo senior, que enfrenta un mayor riesgo de vulnerabilidad y a menudo es expulsado del mercado debido a los altos costos de los seguros de salud tradicionales.

### Seguro de hogar

Este seguro tiene en consideración las necesidades de aquellas personas que en su día a día han optado por soluciones de energía renovable, por lo que damos cobertura a la rotura accidental de los **cristales de las placas solares** que tengan instaladas.

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).

Como novedad en 2025, lanzamos la nueva oferta de seguros de hogar, que incorporan un nuevo conjunto de servicios pensados para reducir el consumo energético del hogar y alargar la vida útil de los aparatos:

- **Servicio de consultoría energética personalizada**, que identifica oportunidades de ahorro en iluminación, climatización y uso de electrodomésticos, fomentando hábitos de consumo responsables.
- **Reparación prioritaria y sostenible de electrodomésticos**, con diagnóstico remoto cuando es posible para evitar desplazamientos y, cuando es necesario acudir al domicilio, priorizando la reparación frente a la sustitución para reducir residuos y emisiones.
- **Recomendaciones de mejora y planes de acción eficientes**, orientados a optimizar el rendimiento energético de los equipos del hogar, promover un uso responsable y minimizar el impacto ambiental.

Además, impulsamos la reducción de desplazamientos gracias al videooperitaje en los seguros de auto y hogar, y con videoconsultas 24h en los seguros de salud

# Nuestras causas

Asumimos un compromiso activo con la generación de impacto social positivo, más allá de nuestra actividad aseguradora. A través de alianzas, proyectos transformadores y la implicación de nuestro equipo humano, contribuimos al bienestar social y al desarrollo sostenible de nuestro entorno.

Un Seguro con Causa 25

---

Activismo social 29

---

## Un Seguro con Causa

Con el objetivo de acompañar a nuestra clientela en el avance hacia un modelo económico más sostenible, hemos desarrollado la iniciativa **Un seguro con causa**. Esta propuesta busca dar **visibilidad**, ante nuestros clientes y clientas, a las causas que apoyamos, así como a los proyectos que impulsamos y al impacto positivo que estos generan tanto en la sociedad como en el entorno.

En coherencia con los valores y el propósito de nuestra compañía, así como con nuestro papel de protección como aseguradora, orientamos nuestras actuaciones a dar respuesta a **retos reales de nuestro entorno**, al tiempo que promovemos una mayor conciencia social.

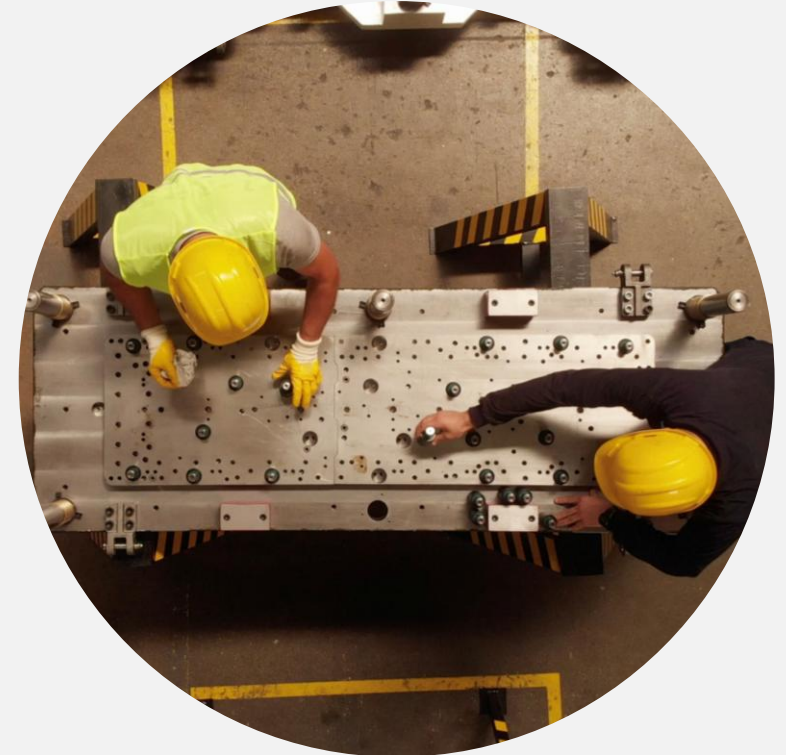
A través de colaboraciones con entidades del tercer sector, apoyamos distintas iniciativas vinculadas al cuidado del medio ambiente y al bienestar social. Cada producto de seguros informa de una causa concreta, que se comunica en el momento de la contratación.

### Integración sociolaboral de colectivos vulnerables

La actividad aseguradora mantiene una vinculación directa con el tejido social y productivo y desempeña un papel clave en el progreso social y económico de un país. Al proteger a las personas y a sus bienes frente a riesgos y situaciones adversas, contribuye a impulsar la actividad económica y a disminuir la vulnerabilidad de familias y empresas.

Más allá de esta función inherente al seguro, en Sabadell Seguros y Pensiones aspiramos a ejercer un papel activo como motor de transformación social, asumiendo la responsabilidad de generar un impacto positivo en la sociedad. Por ello, apoyamos a entidades y proyectos orientados a la construcción de una sociedad más justa y equilibrada.

Tras analizar los principales desafíos sociales existentes en España y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Sabadell Seguros y Pensiones centra su contribución social en el impulso de la **empleabilidad y la integración sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad**.



## B-Value □□□

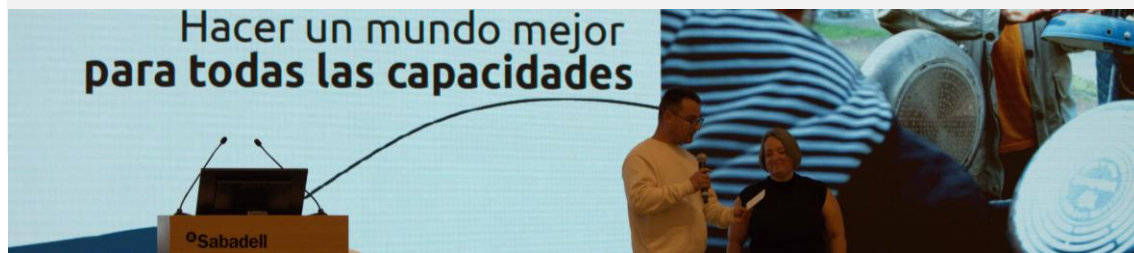
Nos sumamos a B-Value en su séptima edición (2023), como **socios estratégicos y con un premio propio** orientado a la integración sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad. Desde entonces, hemos continuado nuestra colaboración y en 2025 participamos nuevamente en la novena edición del programa.

B-Value es el programa liderado por Fundación Ship2B y Fundación Banco Sabadell que impulsa la transformación del sector social a través de la innovación y del reconocimiento de entidades del tercer sector. Está dirigido a entidades sin ánimo de lucro que busquen desarrollar proyectos sociales desde una visión estratégica, diseñar nuevos modelos de generación de ingresos, profesionalizar la propuesta de valor y alejarse de los esquemas filantrópicos tradicionales.

Ser partner estratégico de B-Value nos permite dar apoyo a proyectos potentes de entidades sociales innovadoras, maximizadoras de impacto y sostenibles; nos ofrece un aprendizaje y un conocimiento compartido sobre el sector social, así como participar en el programa con mentorías por parte de nuestro personal empleado.

En noviembre de 2025 se entregaron en Sant Cugat (Barcelona) los premios de la novena edición de B-Value. **La Fundación ASPROS** fue la entidad ganadora del reconocimiento que desde Sabadell Seguros y Pensiones hemos entregado como parte del programa, dotado con 20.000 euros, por su proyecto Transformación Circular: Inclusión y Sostenibilidad.

La Fundación ASPROS, con más de 40 años de trayectoria, trabaja para garantizar la inclusión formativa, laboral y social de personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental. El proyecto premiado combina la empleabilidad inclusiva con la gestión sostenible de residuos, a través de la optimización logística, el cumplimiento normativo y la trazabilidad digital. Actualmente, la entidad gestiona alrededor de 200 toneladas anuales de documentación confidencial y prevé un crecimiento de esta línea de actividad que permitirá la creación de nuevos puestos de trabajo, reforzando así su impacto social y ambiental.



## LLINDAR

Colaboramos junto con la **Z Zurich Foundation** en el proyecto **La Fàbrica** de El Llindar, una escuela de segundas oportunidades orientada a apoyar a jóvenes en situación de vulnerabilidad, proporcionándoles las herramientas, los recursos y la confianza necesarios para impulsar su desarrollo personal y profesional, alcanzar su máximo potencial y facilitar su integración en la sociedad.

La Fàbrica, inaugurada en 2024, ofrece formación y prácticas en fabricación digital, tanto en programas intensivos como extendiendo su impacto al resto de alumnado de El Llindar, así como a escuelas e institutos del entorno. Su objetivo es consolidarse como centro de referencia en estudios de fabricación digital en Cataluña y España.

El proyecto incorpora, además, una segunda vertiente orientada a la generación de actividad económica en el sector de la fabricación digital, prestando servicios a empresas locales, administraciones públicas y otros clientes potenciales. Este enfoque permite, por un lado, profesionalizar las prácticas formativas del alumnado y, por otro, ofrecer oportunidades laborales reales a exalumnos y exalumnas dentro de La Fàbrica.

Durante 2025, la plantilla de Sabadell Seguros y Pensiones ha realizado diversas **actividades con el alumnado** de El Llindar.

Por un lado, se realizó un taller de imagen personal, impartido por el alumnado de El Llindar, en el que compartieron sus conocimientos y técnicas vinculadas al cuidado personal desde un enfoque práctico y profesional. Esta experiencia les permitió demostrar su talento y ganar confianza en un entorno real, reforzando así su aprendizaje y su preparación para el futuro desempeño profesional.

Por otro lado, alumnado de los diferentes itinerarios de El Llindar visitaron nuestras oficinas. En esta ocasión, realizamos tres sesiones con el objetivo de proporcionarles un mayor conocimiento y fomentar su crecimiento personal y profesional, ayudándoles a prepararse para su inminente futuro laboral. Las sesiones abarcaron temas como entrevistas de trabajo, lectura de contratos y finanzas personales.



## Salud y calidad de vida

En Sabadell Seguros y Pensiones trabajamos para contribuir a la **mejora de la salud y la calidad de vida de las personas**, apoyando iniciativas que promueven la investigación médica, la prevención de enfermedades y la reducción de riesgos asociados a situaciones de alta vulnerabilidad. A través de colaboraciones con entidades especializadas y proyectos de impacto social, impulsamos el desarrollo de soluciones innovadoras orientadas a proteger el bienestar de las personas y a generar un impacto positivo en la sociedad.



### Apoyo a la investigación contra el cáncer

Colaboramos con proyectos de investigación que contribuyen al avance en la prevención, el diagnóstico y el tratamiento del cáncer.

A través de la colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer, impulsamos iniciativas orientadas a mejorar la atención y el acompañamiento de las personas afectadas y a generar nuevo conocimiento científico que permita avanzar en el abordaje de esta enfermedad:

- **Acción integral a la mujer con cáncer**, que ofrece apoyo global a mujeres diagnosticadas con esta enfermedad.
- El proyecto de investigación **“Cáncer de próstata localizado: ¿qué tratamiento escoger?”**, centrado en mejorar la toma de decisiones terapéuticas y la calidad de vida de los pacientes.

### Soporte a la prevención en accidentes

Colaboramos con Fundació Institut Guttman, hospital de neurorrehabilitación referente en el tratamiento de las lesiones de origen neurológico, apoyando iniciativas orientadas a la **prevención de accidentes y la concienciación social**.

Desde 2023 trabajamos conjuntamente en el programa **Game Over**, una iniciativa de sensibilización que Institut Guttman lleva a cabo para reducir los accidentes y sus consecuencias en funcionamiento desde 1992.

El programa está dirigido a jóvenes y promueve comportamientos responsables y actitudes de prudencia para reducir los accidentes de tráfico y sus consecuencias, a través del testimonio directo de personas que han sufrido graves secuelas neurológicas.



### Nuevo compromiso con la investigación en enfermedades neurodegenerativas en el Centro Alzheimer Fundación Reina Sofía

Como novedad este año 2025, hemos iniciado una colaboración con la Fundación CIEN, centro público de referencia en la investigación de enfermedades neurodegenerativas, apoyando proyectos científicos orientados a mejorar el conocimiento, el diagnóstico y el tratamiento del Alzheimer y otras demencias.

En este marco, contribuimos al desarrollo del **Laboratorio de Neurofisiología**, un espacio especializado que impulsa la investigación y aplicación clínica de técnicas avanzadas, como la estimulación magnética transcraneal, con el objetivo de avanzar en nuevas soluciones terapéuticas y mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y de sus familias.





Principales indicadores medioambientales en el arboreto

2024 2025

Nombre de árboles frutales (pies)	252	215
Número de árboles injertados de variedades tradicionales	470	451
Número de variedades plantadas	176	172
Número de individuos plantados por variedad, de media	3	3
Mortalidad en el proceso de trasplante (según los árboles injertados)	2,1%	2,0%
Mortalidad anual una vez los árboles ya se han establecido (según los árboles injertados)	4,7%	4,1%
Cobertura de cubierta verde	90%	90%
Número de especies herbáceas	40	40
Superficie afectada degradada: basura, suelo removido, manchas por aplicaciones de pesticidas, quemaduras, aradas, marcas de vehículo, etc.	4%	4%

La comparación con 2024 muestra ligeras variaciones en algunos indicadores que no implican un deterioro del arboreto, sino que responden a factores técnicos y a la propia evolución del proyecto. En 2025 se realizaron injertos cuyo resultado aún no es evaluable y se produjeron ajustes en el número de ejemplares derivados del proceso de trasplante y consolidación.

Conservación y restauración de hábitats de alto valor ecológico 

La crisis ecológica global no es únicamente un reto climático, sino que está estrechamente ligada a la pérdida de biodiversidad y al deterioro de los ecosistemas. A pesar de los avances registrados en algunos entornos naturales, los principales indicadores reflejan que España continúa perdiendo biodiversidad y patrimonio natural.

En Sabadell Seguros y Pensiones impulsamos la conservación y restauración de hábitats, ecosistemas y especies con una visión sostenible y de largo plazo, fomentando modelos de gestión del territorio que contribuyan a reforzar la biodiversidad y la resiliencia de los ecosistemas.



Arboreto en la Poble de Claramunt

En 2022 se realizó una donación a la Xarxa per a la Conservació de la Natura, que permitió iniciar un proyecto de conservación en la Poble de Claramunt (Barcelona), junto con Col·lectiu Eixarcolant.

A partir de esta contribución, se llevaron a cabo trabajos de recuperación del terreno y, posteriormente, la **creación de un arboreto de árboles frutales de variedades tradicionales de la zona, actualmente en riesgo de desaparición**. El proyecto contempla alcanzar, a medio plazo, un conjunto de aproximadamente 1.200 árboles de unas 250 variedades tradicionales, con la ambición de convertirse en uno de los arboretos de referencia en Cataluña en este ámbito.

Durante 2024 y 2025 se ha avanzado en la consolidación de este arboreto, mediante la mejora de los ejemplares existentes, la adecuación del terreno y la incorporación de nuevos árboles, con el objetivo de alcanzar la primera cosecha de fruta prevista para la primavera de 2026.

La actividad de voluntariado iniciada en 2023 con el personal empleado se ha consolidado en 2024 y 2025. En esta última edición participaron más de 80 personas en una jornada ambiental que combinó una caminata etnobotánica con tareas de mantenimiento del arboreto, reforzando la sensibilización y la consolidación del proyecto de conservación.

## Activismo social

Impulsamos el voluntariado corporativo a través de las iniciativas promovidas por Sabadell Seguros y Pensiones, así como mediante aquellas impulsadas por la Z Zurich Foundation o Banco Sabadell, en las que también puede participar nuestro equipo humano.

Las actividades de voluntariado de la compañía se diseñan y se coordinan conjuntamente con las entidades sociales colaboradoras y se llevan a cabo gracias a la implicación de un equipo de personas voluntarias. En este marco, **en 2025 se han realizado 4.036 horas de voluntariado**, contribuyendo a apoyar causas vinculadas a la infancia y la adolescencia, a personas con enfermedades y a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza, y generando un impacto positivo en la comunidad en línea con nuestro compromiso de estar para cuidar.

Marxa solidaria  
Oxfam Trailwalker

Punto de  
avituallamiento en  
la Zurich Maratón  
de Barcelona

Rosas de Sant  
Jordi solidarias

Recogida y  
donación de ropa

Actividades  
deportivas  
solidarias: juegos  
de mesa,  
*rogaine*,  
voley playa

Concierto de  
verano solidario

Desayuno  
solidario en las  
oficinas

Donación de  
sangre dos veces  
al año

Venta de  
lotería de Sant  
Joan de Déu

Regalos de  
Reyes Magos  
para niños/as  
en situación de  
vulnerabilidad



# Transparencia

Actuamos con transparencia, integridad y responsabilidad en todas nuestras decisiones y procesos. Una cultura ética sólida y un buen gobierno corporativo son la base para generar confianza y garantizar una gestión sostenible y responsable de nuestra actividad.

Gobierno corporativo 31

---

Cultura empresarial y ética 32

---

Lucha contra la corrupción y el soborno 33

---

# Gobierno corporativo

Trabajamos para construir una estructura organizativa transparente, promoviendo el buen gobierno mediante una gestión eficaz, sana, prudente y sostenible de nuestra actividad.

La **Junta General de Accionistas** decide, conforme a la normativa aplicable y los Estatutos Sociales de cada compañía, sobre los asuntos propios de su competencia. El Consejo de Administración es el órgano encargado de dirigir, controlar y representar a las compañías que forman Sabadell Seguros y Pensiones, así como de garantizar que estas actúan de manera ética, responsable y legal.

La **Comisión de Auditoría** asesora al Consejo de Administración en lo relativo a 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, y la efectividad de la auditoría interna y del gobierno de las sociedades, de acuerdo con la legislación aplicable.

La gestión diaria de la compañía, en especial, en las áreas de operativa financiera recae en el **Director General**, que es nombrado por el Consejo de Administración. Rige su gestión del

negocio por las políticas y la estrategia establecidas por el Consejo de Administración, y como responsable, ha de cumplir el plan de negocio, el plan financiero, el presupuesto y los objetivos aprobados por el Consejo. Además, tiene que garantizar que la compañía actúa de manera ética, responsable y legal, así como promover los valores éticos.

También contamos con un **Comité de Dirección Ejecutivo**, formado por las direcciones de las áreas de Desarrollo Comercial; Experiencia del Cliente, comunicaciones y retención; Seguros de Protección, ahorro y pensiones; Recursos Humanos, Sostenibilidad, Organización y Comunicación Interna; Operaciones, Tecnología y Siniestros; y Finanzas. Además de los anteriores, integran el **Comité de Dirección Ampliado** las direcciones de las funciones de Inversiones, Actuarial, Asesoría Jurídica, Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna.

Por otro lado, disponemos de **Comités Técnicos**: Comité de Riesgos, de Activos y Pasivos (ALCO), de Recursos Humanos y de Inversiones. Todos ellos elevan propuestas al Consejo de Administración para su aprobación, así como cualquier asunto que requiera ser puesto en conocimiento del mismo.

## Guías de Buenas Prácticas de UNESPA

Estamos adheridos a las **Guías de Buenas Prácticas del sector asegurador de UNESPA**:

- 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
- Guía de buenas prácticas en materia de seguros Individuales de Vida Riesgo y seguros individuales de Vida Ahorro
- Guías sobre distribución de seguros
- Guías de uso terminológico del documento de información de seguros de no vida
- Guía de buenas prácticas para la aplicación del baremo de automóviles.
- Guía de buenas prácticas de resolución interna de reclamaciones
- Guías de buen gobierno corporativo y práctica de control interno
- Guía para el tratamiento de datos personales por las entidades aseguradoras
- Guía de buenas prácticas para la suscripción de vida por personas con VIH
- Guía de buenas prácticas sobre el derecho al olvido oncológico

10 personas en Consejo de Administración



10%	90%
mujeres	hombres

20%	80%
30-50 años	>50 años

10 personas en Comité de Dirección



57%	43%
mujeres	hombres

14,3%	85,7%
30-50 años	>50 años

10 personas en Comité de Dirección Ampliado



42,9%	57,1%
mujeres	hombres

28,6%	71,4%
30-50 años	>50 años

# Cultura empresarial y ética

Promovemos una conducta empresarial ética en todos los niveles y en las actividades que desarrollamos cada día. Para ello, nos regimos por los estándares establecidos en el **Código de Conducta** aprobado por Grupo Zurich, ya que nos es de aplicación directa, y prevenimos cualquier conducta contraria a estos.

Todas las personas colaboradoras y empleadas, incluyendo el Consejo de Administración y la dirección, deben respetar el Código de Conducta y las políticas relacionadas. Asimismo, procuramos que las empresas socias con las que trabajamos se adhieran a la filosofía de nuestro Código de Conducta.

Algunas de las cuestiones que recoge el Código de Conducta son la prevención de delitos financieros, como la prevención de la corrupción y el soborno y los procesos asociados de debida diligencia, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo; el fomento de un entorno de trabajo diverso e inclusivo; la garantía de un entorno de trabajo saludable y seguro; la revelación de conflictos de intereses; la prevención del fraude y la delincuencia; la protección de información confidencial de clientes y clientas; la garantía de una *Customer Facing Conduct* apropiada; la comunicación con nuestros grupos de interés, o el impulso del cambio para un futuro sostenible, entre otros aspectos.

En materia de derechos humanos, tal y como establece el Código de Conducta, durante nuestra interacción con clientes y clientas, personas empleadas, accionistas, empresas proveedoras, el público en general o cualquier grupo de interés, nuestro objetivo es fomentar la adhesión a los siguientes estándares internacionales de mejores prácticas para gestionar los posibles impactos negativos sobre los **derechos humanos**:

- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en marcha del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El Código de Conducta está disponible para cualquier grupo de interés en la página web de Sabadell Seguros y Pensiones.

Existen diferentes **canales** a través de los cuales cualquier persona empleada y externa puede realizar consultas o comunicar inquietudes relacionadas con conductas que crea que podrían violar las leyes, las normas, las políticas internas o el Código de Conducta. El **Canal Ético** se encuentra disponible en la Intranet y en la web de Sabadell Seguros y Pensiones.

En 2025 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de discriminación. Cabe destacar que, en marzo de este ejercicio, se presentó a la Comisión de Auditoría un informe sobre el funcionamiento del canal de denuncias en las entidades, en el que se detallan las medidas con las que contamos para este proceso.

Además, tampoco ha habido casos ni multas derivadas de incumplimiento significativo de la legislación y las normativas durante este periodo.



# Lucha contra la corrupción y el soborno

Aplicamos los principios éticos que recoge el Código de Conducta en todas nuestras acciones. En materia de prevención de la corrupción y el soborno, prohibimos cualquier tipo de conducta inapropiada que esté relacionada con estos delitos y promovemos la honradez y la responsabilidad en los negocios. Cumplimos la legislación vigente y con la **Política Antisoborno y Anticorrupción** de Grupo Zurich.

No ofrecemos ni recibimos **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.

Aplicamos procedimientos de diligencia debida respecto a terceras personas o entidades antes de suscribir cualquier acuerdo y mientras se mantenga la relación comercial. Del mismo modo, aseguramos que los pagos a y de terceras personas o entidades se realizan de forma adecuada, se basan en un fundamento comercial sólido y se registran y declaran debidamente.

Asimismo, mantenemos nuestro compromiso con la **lucha contra el blanqueo de capitales, contra la financiación del terrorismo y a favor del cumplimiento fiscal**.

Desde 2023 Bansabadell Vida, Bansabadell Seguros Generales y Bansabadell Pensiones están adheridas al Código de Buenas Prácticas

Tributarias que promueve una relación cooperativa entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las entidades que lo suscriben, con la finalidad de mejorar la aplicación del sistema tributario y reforzar los principios de transparencia, confianza mutua y seguridad jurídica.

Contamos con una **Política Antisoborno y Anticorrupción** y una **Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del terrorismo** específicas para nuestras entidades y que son aprobadas por el Consejo de Administración. En la web externa está disponible para nuestros clientes y entidades proveedoras el **Código de Conducta de las entidades**, así como la Política de **Compliance Penal**. En el apartado “Canal Ético” puede encontrarse la Política de Protección al Informante, donde cualquier persona puede acceder al canal de denuncias de las entidades y comunicar cualquier conducta que pueda suponer una vulneración de la Política de Antisoborno y Anticorrupción, entre otras.

Todas las Políticas son revisadas y actualizadas anualmente, así como el Código de Conducta, habiéndose actualizado todas ellas en 2025 en la Intranet y web externa.

Desde 2022, incluimos la **cláusula de cumplimiento normativo** en los contratos con proveedores, así como la necesidad de disponer o de adherirse a nuestro al **Código de Conducta y Modelo de Prevención**. En esta cláusula, se especifica que el proveedor asegura compartir los valores de Sabadell Seguros y Pensiones.

Cabe destacar también que este año el 100% de la plantilla ha realizado la formación de **Financiaci3n Crime**, que incluye antisoborno y anticorrupción. Eso incluye, por lo tanto, al Director General y a todos los miembros del Comité de Dirección y Comité de Dirección Ampliado.

También se ha ofrecido formación relativa al Modelo de Prevención Penal para **nuevas incorporaciones**, donde el 100% de la plantilla ha completado la formación, y en la que, entre otras cuestiones, se detalla el proceso para comunicar conductas inapropiadas en el Canal Ético. También se describen los riesgos relativo al tipo de soborno y corrupción, blanqueo de capitales y demás delitos que aplican a la responsabilidad penal de la persona jurídica, incluyendo escenarios de riesgo y la conducta que se espera de nuestros trabajadores. Esta formación culmina el proceso de revisión del Modelo de Prevención Penal de las entidades, la cual integra la actualización de los riesgos y procesos del modelo.



En esta Memoria de sostenibilidad hemos querido plasmar nuestro firme compromiso con la responsabilidad social, económica y medioambiental. Desde un enfoque basado en la transparencia y la honestidad, presentamos una evaluación de nuestro desempeño en estos ámbitos, poniendo en valor los avances alcanzados, sin dejar de reconocer los retos que aún debemos afrontar.

Nuestro objetivo ha sido ofrecer una visión rigurosa, equilibrada y clara del desempeño económico, ambiental y social de Sabadell Seguros y Pensiones, entendiendo este documento como un ejercicio de rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés. Somos conscientes de que la sostenibilidad es un proceso de mejora continua y, por ello, seguiremos impulsando nuestros compromisos e identificando nuevas oportunidades para generar un impacto positivo en nuestro entorno.

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas del equipo por su implicación y esfuerzo en la consecución de los objetivos de sostenibilidad, así como a nuestros clientes, proveedores y a la comunidad en general por su apoyo constante. Esta Memoria de sostenibilidad refleja nuestra determinación de seguir construyendo Sabadell Seguros y Pensiones como un entorno cada vez mejor para trabajar y como una organización comprometida con su responsabilidad corporativa. Confiamos en que este informe resulte de utilidad y en continuar avanzando en nuestro camino hacia la sostenibilidad

Para ampliar la información sobre este documento o sus contenidos, puede contactarse con el área de Sostenibilidad de Sabadell Seguros y Pensiones a través del correo electrónico [sostenibilidad@sabadellzurich.com](mailto:sostenibilidad@sabadellzurich.com).

