



**Memoria de  
sostenibilidad  
2022**

**B Sabadell**

Seguros y pensiones

# Sumario

## 03 Mensaje del CEO

## 04 ¿Quiénes somos?

08 Sabadell Seguros y Pensiones en cifras

09 Nuevo plan estratégico Darwin 2022-2024

10 La sostenibilidad como parte de nuestra estrategia

12 Nuestro camino en la sostenibilidad

13 Nuestros grupos de interés

15 Nuestra cadena de valor

## 16 Bienestar, inclusión y equidad en el equipo humano, nuestro hecho diferencial

17 Diversidad en el equipo humano

20 Beneficios para el colectivo empleado

25 Formación

27 Nuestras cifras

29 Prevención y salud

## 30 Incorporamos la sostenibilidad en el propio negocio

31 Un seguro con causa

34 Contribución a otras causas solidarias

36 Finanzas sostenibles

## 39 Contribución a los retos sociales

## 43 Contribución a la mitigación del cambio climático

44 Huella de carbono

45 Impacto ambiental

## 47 Transparencia e integridad en nuestras acciones

48 Cultura empresarial y ética

49 Guías de buenas prácticas

51 Gobierno corporativo

53 Gestión de riesgos

54 Lucha contra la corrupción y el soborno

55 Satisfacción del cliente

## 57 Sobre esta memoria

59 Índice de contenidos GRI



# Mensaje del CEO

GRI [2-22]

A lo largo de mi vida profesional me he enfrentado a diferentes realidades donde la sostenibilidad ha jugado un papel esencial en el propósito de la empresa y en nuestro papel como vehículos de transformación en la sociedad.

Todas las áreas de la sostenibilidad son igualmente relevantes. Nuestro propósito es poder generar un impacto positivo a través de estas acciones, para ello, es necesario elegir algunos objetivos de sostenibilidad que nos permitan tener mayor impacto.

Me enorgullece estar en Sabadell Seguros, una empresa donde la sostenibilidad forma parte de su propósito y cultura, integrada en nuestro día a día, donde queremos generar un importante impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente, con la ambición de

<sup>1</sup> Economic Dividends for Gender Equality

<sup>2</sup> Organizational Health Index

Indicadores GRI. Ver tablas en la página X.

cuidar de las generaciones presentes y futuras.

En los últimos años hemos trabajado incorporando las consideraciones ambientales, sociales y de buen gobierno, desde nuestro equipo humano hasta las decisiones de inversión, con acciones tangibles que han generado impacto. En 2022 iniciamos un nuevo ciclo, un nuevo plan estratégico con grandes retos por delante.

La **diversidad e inclusión** es el pilar estratégico sobre el que hemos construido nuestra cultura y valores. Ser una empresa que trabaja para incluir la diversidad en nuestros equipos nos permite entender y conocer mejor la sociedad a la que nos dirigimos. En 2021 celebramos haber conseguido el **máximo nivel en la certificación EDGE<sup>1</sup>**, que nos avala como empresa referente en igualdad de género. Seguiremos impulsando como nuestro eje vertebrador, una cultura que desarro-

lle el talento diverso y garantice **el bienestar, la equidad y la inclusión en nuestros equipos**.

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. El cambio climático sigue siendo uno de los mayores riesgos a los que se enfrenta la sociedad y vamos a contribuir a su mitigación con planes específicos de **reducción de la huella de carbono**, tanto en nuestras carteras como de nuestras propias operaciones. Así mismo, también vamos a invertir en **proyectos medioambientales** que promuevan la restauración transversal e integral de zonas de España de alto valor ecológico, con la colaboración de entidades de custodia del territorio.

Es destacable también, el activismo de las personas de Sabadell Seguros para contribuir a **causas solidarias**, para apoyar a colectivos desfavorecidos. Del mismo modo, nos hemos sumado como empresa a numerosas iniciativas sociales para aportar valor y generar un impacto positivo. Estas acciones han contribuido a aumentar el *engagement* y sentimiento de pertenencia a la empresa, que se han visto reflejados en los resultados del OHI<sup>2</sup> situándonos **entre el 10% de empresas con mejores prácticas del sector asegurador**.

Todo esto, a la vez que impulsamos una **cultura basada en principios éticos** y de cumplimiento, que fomente la transparencia y recompense los avances en sostenibilidad.

**Bernardino Gomez Aritmendi**  
CEO Sabadell Seguros y Pensiones



# ¿Quiénes somos?



Sabadell Seguros y Pensiones en cifras

Nuevo plan estratégico Darwin 2022-2024

La sostenibilidad como parte de nuestra estrategia

Nuestro camino en la sostenibilidad

Nuestros grupos de interés

Nuestra cadena de valor

# ¿Quiénes somos?

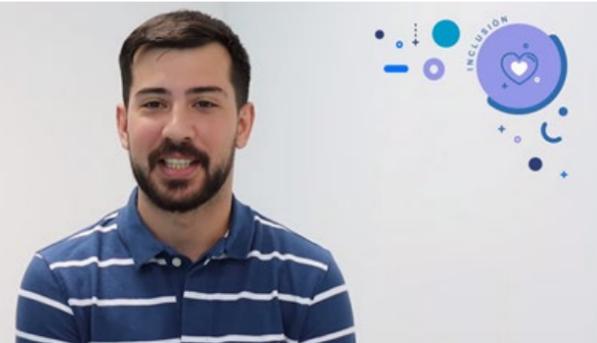
## GRI [2-1]

Sabadell Seguros y Pensiones está formada por tres Joint Ventures<sup>1</sup> (**BanSabadell Seguros Generales**, **BanSabadell Pensiones** y **BanSabadell Vida**), compartidas al 50% por Zurich y Banco Sabadell y cuya actividad principal es la gestión y comercialización de seguros. Además, Sabadell Seguros y Pensiones cuenta con una cuarta sociedad, BanSabadell Servicios Auxiliares<sup>2</sup>.

Nuestro propósito es **estar para cuidar**; ofrecer seguridad y confianza a clientes, equipo humano, socios y al entorno mediante soluciones de bienestar y protección adaptadas a sus necesidades.

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

Campaña interna sobre los valores de la compañía, con actividades y vídeos testimoniales protagonizados por personas empleadas



## Nuestros Valores

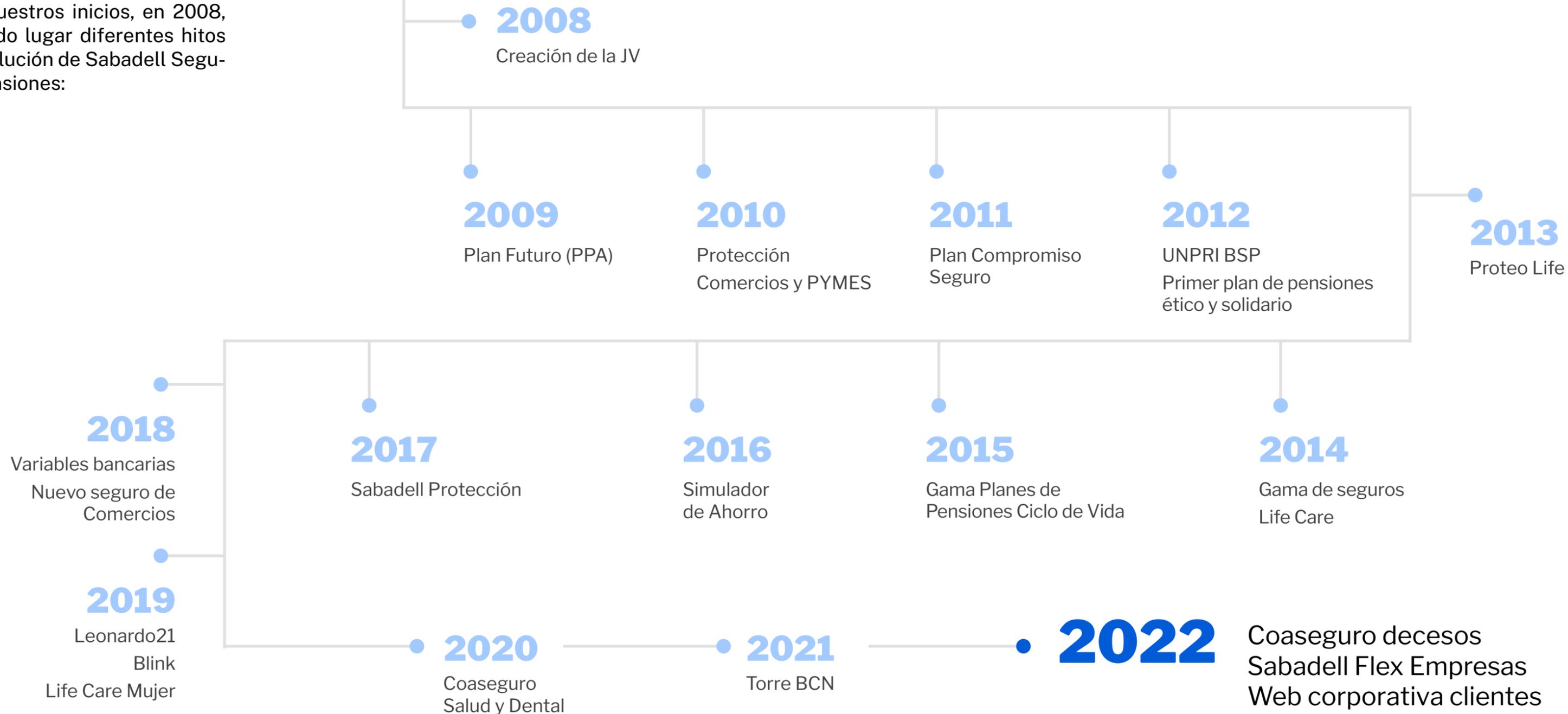
- **CALIDAD HUMANA**  
Nos cuidamos y cuidamos de nuestro entorno. Somos personas cercanas y fiables. Conocemos a nuestros clientes y clientas y nos anticipamos a sus necesidades para ofrecerles la mejor experiencia personalizada.
- **COLABORACIÓN**  
La unión y la alianza son nuestro origen. Generamos valor mutuo siendo personas colaborativas, solidarias y empáticas.



<sup>1</sup> Sus nombres legales son BanSabadell Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros; BanSabadell Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, y BanSabadell Pensiones E.G.F.P., S.A.

<sup>2</sup> BanSabadell Servicios Auxiliares de Seguros, S.L.

Desde nuestros inicios, en 2008, han tenido lugar diferentes hitos en la evolución de Sabadell Seguros y Pensiones:



Nuestros productos y servicios abarcan desde los seguros de pro-

tección a los productos de ahorro y pensiones.

**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&O <sup>1</sup>
Seguro de transportes
Seguro de empresas y hoteles
Seguro de comercios
Seguro de comunidades

**PRODUCTOS DE AHORRO Y PENSIONES**

Ahorro individual garantizado
Ahorro individual <i>unit linked</i>
Plan Previsión Asegurado
Rentas vitalicias individuales
Rentas vitalicias colectivas
Planes de Jubilación Colectivos
Planes de pensiones individuales
Planes de pensiones colectivos

Los productos de seguros que gestionamos se ofrecen tanto a clientes retail (personas físicas) como a empresas (personas jurídicas), a través de las oficinas bancarias de Banco Sabadell.

<sup>1</sup> Seguro de Responsabilidad Civil de Directivos/as y Administradores/as.



Desarrollamos nuestra actividad en España y nuestra sede corporativa se localiza en Barcelona, en Gran Vía de Les Corts Catalanes, 130 (Torre BCN). Además, parte de nuestro personal desarrolla su actividad en la oficina de Zurich en Barcelona (Vía Augusta). El domicilio fiscal se encuentra en Madrid (C/ Isabel Colbrand, 22).

**Novedades en productos**

Desde noviembre de 2022 las oficinas de Banco Sabadell ya pueden comercializar el nuevo **Protección Decesos**, un lanzamiento con el que mejoramos nuestra propuesta de valor para los clientes y las clientas del Banco.

de protección en coberturas, con precio competitivo y con posibilidad de servicio ecológico e integral adaptado a las nuevas necesidades en caso de fallecimiento y servicios en vida para la familia asegurada.

Este producto es fruto del acuerdo de coaseguro al 50% para los próximos 10 años con Meridiano, compañía especialista en el ramo de decesos y uno de los cinco grandes grupos funerarios del mercado español. Se trata de un seguro con un elevado nivel



Asimismo, este año también hemos incluido el servicio de **“Manitas en casa”** para nuestro seguro de hogar, tanto para nuestros hogares asegurados existentes como para nuevas pólizas. Este servicio incluye el desplazamiento y tres horas anuales de servicios de brico-hogar, fontanería o electricidad gratis en el hogar, tales como colocar cortinas o cuadros, aislamiento de ventanas, pequeñas reparaciones en grifos o pequeños desatascos, purga de radiadores, cambio de fusibles o colocación de enchufes, entre otros.

## ¿QUIÉNES SOMOS?

# Sabadell Seguros y Pensiones en cifras

<sup>1</sup> Fuente: ICEA, para datos relativos a seguros de protección; INVERCO, para datos relativos a pensiones.



## ¿QUIÉNES SOMOS?

# Nuevo plan estratégico Darwin 2022-2024

Tras cerrar el plan estratégico Leonardo 2019-2021 de forma muy exitosa, pasamos a trabajar con un nuevo plan estratégico para los años 2022-2024 con el que evolucionaremos para adaptarnos al entorno rápidamente cambiante que nos rodea, y con el que contribuiremos a formar parte de un ecosistema sostenible:

- Alineado con el propósito de la empresa de “**Estar para cuidar**”: colaboramos, cooperamos, nos adaptamos y cuidamos a nuestros clientes para ofrecer los mejores productos y servicios.
- Alineado con nuestro posicionamiento en **Sostenibilidad**: nuestro edificio sostenible, nuestra lucha contra el cambio climático, nuestro activismo social, nuestra apuesta por la diversidad y la inclusión, y siempre cuidando de nuestro personal colaborador.
- **Evolución en dos vertientes**: hacia los clientes y de nuestras capacidades internas.

Las siete palancas del plan estratégico son las siguientes:

## PLAN DARWIN



## ¿QUIÉNES SOMOS?

# La sostenibilidad como parte de nuestra estrategia e integrada en nuestra cultura y valores

Iniciamos nuestra apuesta por la sostenibilidad definiendo y entendiendo qué significa para nuestra compañía, construyendo nuestra identidad distintiva en esta materia. Todo ello con el fin de incorporar la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor, con foco en el negocio y las personas.

Con el nuevo plan estratégico Darwin para 2022-2024 queremos generar un impacto positivo en el medio ambiente y en la sociedad, asumiendo el compromiso de desarrollar un modelo de negocio sostenible y responsable, con una estrategia de sostenibilidad renovada como pilar transversal. Por ello, hemos definido un propósito:

**Estar para cuidar a las generaciones presentes y futuras, generando una huella positiva en el medio ambiente y en la sociedad.**

Asimismo, hemos redefinido los ejes estratégicos:

### EL BIENESTAR, LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD EN EL EQUIPO HUMANO, COMO HECHO DIFERENCIAL.

*Impulsar una cultura que desarrolle el talento diverso y garantice el bienestar, la equidad y la inclusión.*

### GENERAR IMPACTO POSITIVO A TRAVÉS DE LA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS SOCIALES.

*Promover el bienestar social y la creación de impacto positivo a través del voluntariado y el apoyo a causas sociales.*



### GARANTIZAR LOS MÁXIMOS PRINCIPIOS ÉTICOS DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD EN TODAS NUESTRAS ACTUACIONES.

*Impulsar una cultura basada en principios éticos y de cumplimiento, que fomente la transparencia y recompense los avances en sostenibilidad.*

### PROMOVER UNA OFERTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS MÁS SOSTENIBLES.

*Ayudar a nuestros clientes y clientas a avanzar en sus prácticas sostenibles, generando confianza sin dejar a nadie atrás.*

### CONTRIBUIR A MITIGAR EL CAMBIO CLIMÁTICO.

*Contribuir a la mitigación del cambio climático con la reducción de la huella de carbono y la inversión en proyectos medioambientales.*

**GRI [2-13]**

Tenemos una estructura organizativa y responsabilidades definidas para asegurar el correcto desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad, lo que nos permite abordar la sostenibilidad en los distintos foros y comités de la compañía.

El Consejo de Administración aprueba la estrategia y las nuevas acciones y medidas a incorporar. Además, también se ocupa del seguimiento de los avances.

El Comité de Dirección es el órgano de gobierno encargado de la supervisión e implementación de nuestro enfoque en sostenibilidad, asegurando así su inclusión en la estrategia de negocio.

La Directora de Sostenibilidad, que forma parte del Comité de Dirección Ampliado, es la persona responsable en materia de sostenibilidad en Sabadell Seguros y Pensiones. Su labor se centra en definir el plan de acción para la estrategia y garantizar su integración en nuestra cadena de valor y en nuestra actividad.

Además, contamos con un comité que se encarga de realizar el control de los riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión, el ESG Footprint Committee. Sus objetivos son 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.

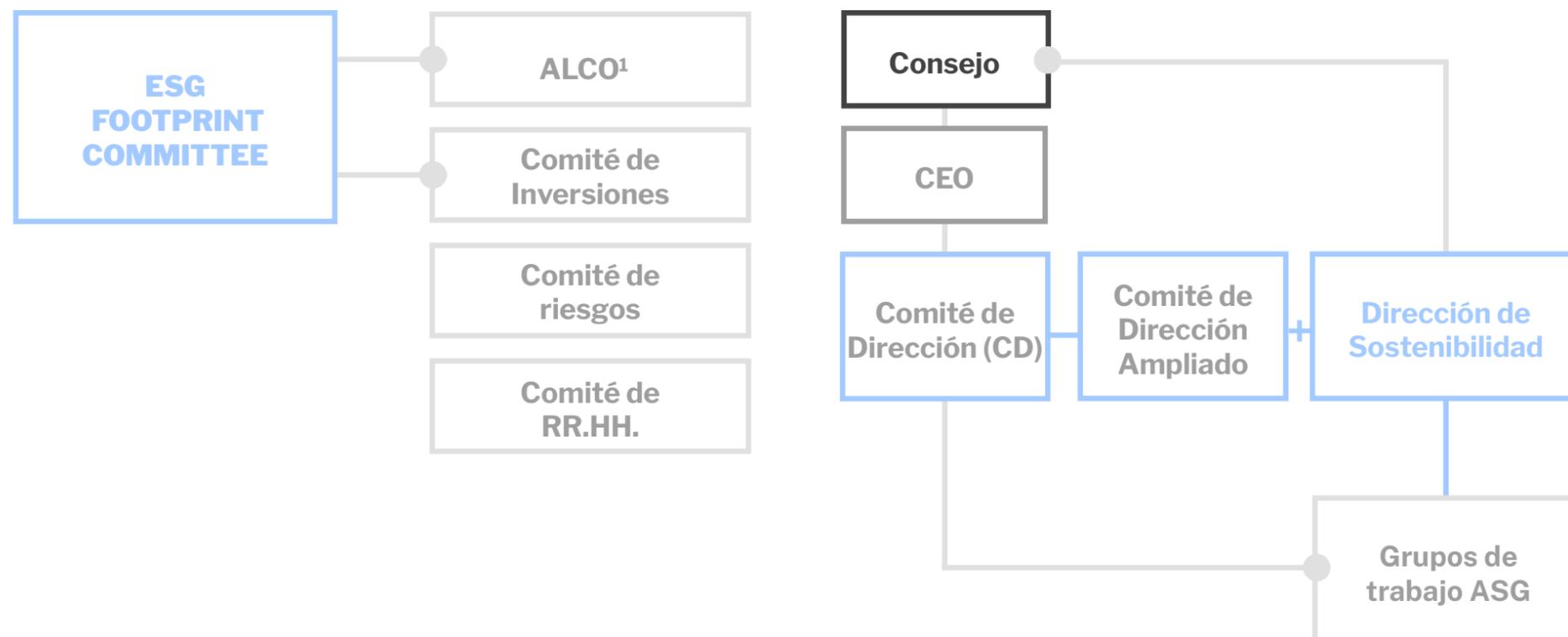
También hay grupos de trabajo ASG que catalizan y coordinan la implementación de los distintos planes de acción y reportan a la Dirección de Sostenibilidad.

Es importante medir el impacto que generamos, por ello, y como novedad en 2022, hemos creado un dashboard con indicadores en cada una de las palancas de la estrategia de sostenibilidad. De esta manera, podemos ser conscientes de las diferentes variables y de cómo nos afectan, para poder realizar planes de acción acordes a las mismas y su evolución.

<sup>1</sup>ALCO: Comité de Activos y Pasivos

**GRI [2-13]**

El dashboard se actualiza de forma semestral y se presenta en el Comité de Dirección como forma de compartir los avances en materia de sostenibilidad. Se encuentra disponible en la intranet para todo el personal empleado.



## ¿QUIÉNES SOMOS?

# Nuestro camino en la sostenibilidad

*“Nuestra voluntad es generar un impacto positivo, que contribuya a la mitigación el cambio climático y a fomentar una sociedad más sostenible. Por ello, tenemos en cuenta las consideraciones ambientales y sociales en todo lo que hacemos, en nuestro día a día, de forma coherente y transversal, integradas en nuestra estrategia de negocio y formando parte de nuestra cultura”.*

**Clara Armengol**  
Directora de Sostenibilidad



## ¿QUIÉNES SOMOS?

# Nuestros grupos de interés

Diferenciamos nuestros grupos de interés en función del ámbito al que pertenecen, estructurándolos como se muestra a continuación:

### 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

De forma periódica, identificamos los asuntos que son más relevantes para estas partes interesadas para poder atender y dar respuesta a sus necesidades y expectativas. Para ello, disponemos de diferentes canales de comunicación.

A través de Intranet, Workplace, el buzón ético o eventos como “Conversa con Bernardino” o *workshops* estamos más cerca de nuestro equipo humano y promovemos una comunicación bidireccional.

Con nuestras empresas proveedoras disponemos de un sistema infor-

mático para las licitaciones (COUPA), lo que facilita la comunicación durante los procesos de compras.

Realizamos encuestas de satisfacción y *focus groups* con clientes, clientas y mediadores para conocer su opinión y poder seguir ofreciendo productos y servicios de calidad y adaptados.

A nivel externo, las redes sociales, los canales digitales o los eventos en los que participamos nos acercan a grupos de interés como asociaciones, organismos y reguladores o la sociedad en general.



### GRI [2-28]

Somos miembros de diferentes asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, como las que se muestran a continuación:



**ICEA**, a través de BanSabadell Seguros Generales y BanSabadell Vida.



**UNESPA**, a través de BanSabadell Seguros Generales y BanSabadell 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. Fina Alargé Salvans (Directora Financiera) y Clara Armengol Vivas (Directora de Sostenibilidad) forman parte de la Junta Directiva del Col·legi y participan en las distintas actividades destinadas al colectivo actuarial, entre las que destacan los temas vinculados a cambio climático y sostenibilidad.

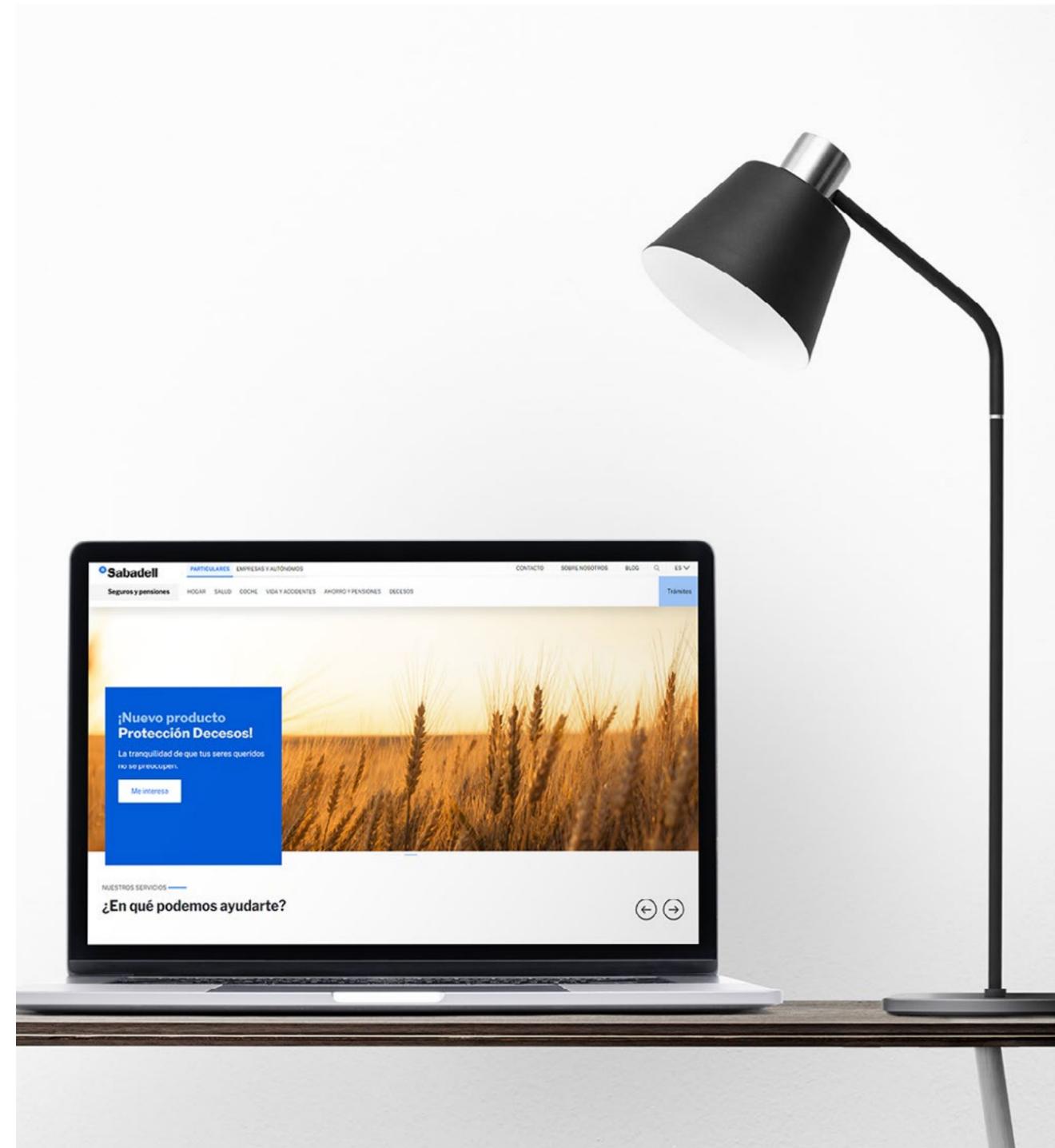
Además, colaboramos con la **Universidad de Barcelona** para la formación en materia de pensiones.

*“Tras el lanzamiento de la nueva web de Sabadell Seguros y Pensiones, hemos dado un paso adelante en la relación con nuestros clientes y en el cuidado de nuestro entorno, construyendo un nuevo canal de comunicación transparente de manera sostenible. Gracias a esta propuesta de valor diferencial, hemos conseguido transmitir que la sostenibilidad forma parte de nuestro ADN de forma transversal”.*

**Cristina Sales**  
Directora de Desarrollo  
Comercial, Marketing y Comunicación



Unos de los hitos más destacados del 2022 ha sido el lanzamiento de la **web corporativa de Sabadell Seguros y Pensiones**, que supone un primer gran paso hacia la digitalización de la compañía, una única puerta para que entren a conocernos clientes y no clientes, y un lugar creado para garantizar una experiencia usuario sublime. Con toda la información y contenidos sobre nuestros seguros y pensiones ya disponible, a lo largo de 2023 el proyecto se enfocará en desarrollar el área privada del sitio. Este nuevo canal nos permitirá mejorar la comunicación con los clientes y clientas, la sociedad y otros grupos de interés externos a través de un entorno digital único de contacto donde nuestros clientes pueden encontrar todo lo que necesitan sin desplazamientos, y en el que hemos fomentado la divulgación y los comportamientos de sostenibilidad haciendo uso de un lenguaje inclusivo.



## ¿QUIÉNES SOMOS?

# Nuestra cadena de valor

Las empresas proveedoras son uno de nuestros grupos de interés principales y lo forman las compañías que nos proporcionan servicios auxiliares, como Zurich Services AIE o entidades del entorno del Grupo Zurich, entre otras; así como empresas que nos prestan servicios informáticos y digitales, de auditoría y consultoría, telefonía, marketing o limpieza, etc.

Tratamos de promover una conducta responsable a lo largo de nuestra cadena de valor, así como en los procesos de compras. Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable, la Política de Gestión de Riesgos y el resto de las políticas

de externalización específicas de cada entidad, disponemos de un manual de **procedimiento de gestión de outsourcing**.

El procedimiento establece ciertos requisitos mínimos que deben cumplir las empresas proveedoras, como solvencia económica, gestión de riesgos, continuidad del negocio, garantía de calidad del servicio, SLAs<sup>1</sup> referenciados al sector y *benchmarking* de precios.

Cabe destacar que todos los servicios subcontratados deben ser aprobados por el Consejo de Administración, tal y como lo marca la Política de Gestión de Riesgos.

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

Por otro lado, en los procesos de selección de empresas proveedoras tenemos en cuenta aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno.

En 2022 hemos seguido priorizando la colaboración con empresas proveedoras locales y ambiental y socialmente responsables. El 67%, en términos de facturación de los servicios recurrentes de Facility Management del edificio Torre BCN, se corresponde con empresas proveedoras socialmente responsables (frente al 58% en 2021). A nivel global, en 2022, el 90% de nuestra facturación ha sido con empresas proveedoras españolas (frente al 94% de 2021) y el 10% restante, con extranjeras.



<sup>1</sup> Service Level Agreement, compromisos de calidad entre empresa proveedora y cliente.



## Bienestar, inclusión y equidad en el equipo humano

Diversidad en el equipo humano

Beneficios para el colectivo empleado

Formación

Nuestras cifras

Prevención y salud

## Diversidad en el equipo humano

Queremos impulsar el liderazgo y alcanzar un entorno de trabajo flexible, en el que cualquier persona pueda tener su lugar, sin importar su sexo, edad, origen, capacidades físicas o psíquicas, etc.

Trabajamos para concienciar y sensibilizar a nuestro equipo humano y colaboramos con las fundaciones para lograr tener una plantilla diversa, dando oportunidades a todo el mundo y a la vez enriquecernos como equipo y permitiéndonos comprender las necesidades de la sociedad en la que vivimos.



### DIVERSIDAD FUNCIONAL

Estamos comprometidos en facilitar la incorporación de personas con **diversidad funcional**, tanto física como intelectual, en Sabadell Seguros y Pensiones. Con este objetivo, creamos en 2019 el programa interno **Todo el mundo tiene un lugar**, que nos permite visibilizar las necesidades específicas de estos colectivos, ayudándonos a eliminar prejuicios, a transmitir nuestros valores y, sobre todo, a generar conciencia y sensibilización entre las personas empleadas.

Seguimos impulsando la **selección de personas con diversidad funcional**, colaborando directamente con distintas fundaciones en nuestra selección de personal. Desde Recursos Humanos se ha establecido un protocolo para obtener perfiles con diversidad funcional y pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión para

todas las candidaturas, siempre que sea posible.

Coincidiendo con el **Día Mundial de la Diversidad Funcional**, en diciembre, realizamos una cata de vinos a ciegas con la Fundación Eurofirms. Con esta activi-

dad, buscamos sensibilizar a las personas asistentes sobre cómo realizar esta actividad perdiendo el sentido de la vista, con un *sommelier* con mucha experiencia que las guio a lo largo de toda la actividad para que pudieran disfrutarlo igual o incluso más.



## DIVERSIDAD INTERGENERACIONAL

Otra de nuestras metas es promover la diversidad intergeneracional. Para ello, ponemos en marcha diferentes iniciativas para lograr 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 descubrir cómo puede fomentar el trabajo transversal y en equipo. Todo ello, con el fin de aplicar estos principios en las futuras configuraciones de los equipos y nuevas contrataciones.

En 2022 lanzamos la **primera edición de WeConnect**, un programa intergeneracional para fomentar

las relaciones entre las personas de diferentes edades en la compañía. Participaron 16 personas de diferentes edades y *backgrounds* en cinco sesiones, una por mes, en las que debatimos sobre las barreras intergeneracionales y trabajamos conjuntamente para eliminarlas, a la vez que aprendimos acerca de la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (como tema principal de la edición).

## DIVERSIDAD DE GÉNERO

En 2021 **conseguimos el máximo nivel en la certificación EDGE**, EDGE Lead, posicionándonos como empresa referente en equidad e igualdad de género. Su validez es de dos años y tan solo muy pocas empresas en todo el mundo cuentan con este nivel de certificación.

Grupo Zurich España realiza desde 2015 esta certificación global que

evalúa a las empresas en términos de igualdad de género. Su análisis exhaustivo se focaliza 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.

Por otro lado, cabe destacar que nuestro **Plan de Igualdad** ha sido aprobado por el Comité de Empresa y que está en proceso de registro. En los próximos años, iremos implementando todas las medidas que se recogen en él, continuando nuestro camino hacia la igualdad.



## LENGUAJE INCLUSIVO EN GÉNERO, FAMILIAS DIVERSAS Y COLECTIVO LGTBI

Pensamos que el lenguaje es una de las herramientas más potentes para fomentar la igualdad, eliminar estereotipos y promover la inclusión de familias diversas y del colectivo LGTBI. Por ello, 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. En octubre de 2021 publicamos una segunda versión de la guía para actualizar sus contenidos a la continua evolución del lenguaje.

Para fomentar el uso de la guía y, por tanto, el uso de la comunicación inclusiva en las comunicaciones de Sabadell Seguros y Pensiones, hemos realizado las siguientes actividades durante el año 2022:

### Tips de comunicación inclusiva en Workplace

Semana tras semana, se han recuperado consejos, palabras específicas, expresiones, comunicación inclusiva en imágenes, etc., en un formato muy corto y directo, y con gamificación in-

cluida. Esto nos ha permitido hacer más tangible la comunicación inclusiva, llegando a las personas con un vocabulario específico y que usan en su día a día.

#### #TIPDELA SEMANA

💡 Otra forma de utilizar el lenguaje inclusivo es evitando mencionar al sujeto que debe realizar la acción, utilizando formas pasivas.

Así, siempre que sea posible, los términos quedan ligados a la acción y no a la persona.

Por ejemplo:

- El participante debe enviar la solicitud antes del día 15 de Diciembre.
- La solicitud debe ser enviada antes del día 15 de Diciembre.



### Webinar sobre comunicación inclusiva

Coincidiendo con el 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer, la doctora y catedrática Susana Guerrero charló con Sabadell Seguros y Pensiones sobre la evolución del lenguaje español a un lenguaje más inclusivo, las buenas y malas prácticas lingüísticas y discursivas, así como ejemplos y alternativas al masculino genérico.

Susana Guerrero es doctora en Filología Hispánica y catedrática de Lengua Española en la Universidad de Málaga, y destacada en el mundo del lenguaje inclusivo por sus numerosos premios por investigaciones sobre sexismo y deporte; sexismo lingüístico y discursivo, etc.



## BIENESTAR, INCLUSIÓN Y EQUIDAD EN EL EQUIPO HUMANO

# Beneficios para el colectivo empleado

### BIENESTAR FINANCIERO

El bienestar de todo el equipo de Sabadell Seguros sigue siendo una de nuestras prioridades. Por ello, continuamos trabajando para proporcionar las condiciones necesarias para empoderar a todas las personas, promoviendo el crecimiento de su compromiso, rendimiento y bienestar.

En 2020 lanzamos un **nuevo seguro de Protección Salud Sabadell Sanitas** como beneficio social gratuito y que cuenta con las mejores condiciones.



También disponemos de un paquete de beneficios para nuestro equipo humano, 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 o el Plan de Compensación Personal (PCP), entre otras.

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 2022 se ha trabajado en seguir afianzando el conocimiento por parte de la plantilla de la **oferta en seguros, ahorro y pensiones**.

A través de nuestro espacio en la intranet, informamos de manera clara, transparente y actualizada de todos estos productos y del resto de ventajas para el colectivo empleado.

Además, se mantiene la **Oficina del Empleado**, creada en 2020 para atender dudas y contrataciones de productos de Sabadell Seguros y Pensiones, y exclusiva para toda la plantilla.



El **PCP** es un sistema de retribución flexible puesto en marcha para la plantilla, cuya adhesión es totalmente voluntaria. Cada empleado o empleada puede elegir la forma en la que percibe su retribución y adaptarla a sus necesidades personales y familiares.

De esta forma, se puede 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. Se puede incluir en el PCP cuestiones como la guardería, el transporte, la formación personal, el seguro de salud o el plan de jubilación personal de Sabadell Seguros y Pensiones.

Promovemos el bienestar de cada persona desde su **proceso de incorporación** a la compañía. Entre las medidas puestas en marcha para lograrlo, se encuentran las siguientes:

- **Welcome pack**, un pack que se da a las nuevas incorporaciones y que 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. De esta forma, invitamos 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. Por otro lado, para facilitar el desarrollo de su primer día, todas las incorporaciones reciben mediante correo electrónico información sobre el acceso al Sharepoint de Onboarding y las instrucciones para su primer día.

- **Sesión de bienvenida para las nuevas incorporaciones**, en la que se les facilita 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. Además, esta sesión sirve también para que nuestros nuevos compañeros y compañeras se conozcan.

GRI [2-30] [401-3]

Por otro lado, cabe destacar las siguientes cifras sobre cuestiones que promueven el bienestar de las personas empleadas:

- Al igual que en 2021, en 2022 el 100% de la plantilla de Sabadell Seguros y Pensiones ha estado cubierta por acuerdos de negociación colectiva.
- En 2022, 26 personas (16 mujeres y 10 hombres) han disfrutado de permiso parental.

### Bolsa de tela



**Usos:** son mucho más duraderas y resistentes para tus compras.  
**Buenas prácticas:** evitas las bolsas de plástico y ayudas a tener océanos más limpios.

### Botella de agua



**Usos:** es reutilizable y puedes llevarla contigo a cualquier lugar.  
**Buenas prácticas:** ayudas a disminuir los desechos de plástico y mejoras el cuidado del medio ambiente.

### Fiambarrera



**Usos:** puedes llevar tu comida a cualquier lugar, ir a tu mercado local o tiendas de comida preparada y poner aquí tus productos.  
**Buenas prácticas:** ayudas a reducir el consumo de recipientes, bolsas y utensilios de plástico, mejorando el cuidado del medio ambiente.

### Taza térmica



**Usos:** puedes llevar tu café y/o infusiones a cualquier parte, conservando su aroma y sabor, así como también pedir tu bebida en la taza, evitando así, el uso de envases.  
**Buenas prácticas:** contribuyes a la sostenibilidad de nuestro planeta, generando menos desechos y reduciendo el consumo de plástico.



ONBOARDING

**First things first:  
Nos conocemos**



## BIENESTAR FÍSICO Y SALUD MENTAL

Como parte del programa de bienestar de personas colaboradoras en el que ya teníamos servicio de fisioterapia y fruta en la oficina, entre otros beneficios, en 2022 hemos sumado un amplio calendario de actividades deportivas llevadas a cabo desde Sabadell Seguros y Pensiones para fomentar el bienestar físico de la plantilla.

Hemos impulsado actividades deportivas grupales que nos ayudan tanto con nuestra salud individual como a socializar con compañeros y compañeras. Americana de pádel, pachangas de fútbol, salidas de senderismo o clases de fitness en la oficina son algunos ejemplos de las actividades realizadas. A su vez, también hemos llevado a cabo actividades deportivas para recaudar fondos para causas solidarias con las inscripciones como, por ejemplo, el voleo solidario y la rogaine solidaria.

También hemos fomentado un equilibrio emocional saludable y la reducción del estrés en nuestra

plantilla mediante la realización de un **taller relajante** para todos los niveles y condiciones físicas.

En este taller aprendimos técnicas inspiradas en el *mindfulness* y el yoga para conectar con el momento presente y sensaciones de bienestar, experimentando la respiración, meditación, atención plena, escáner corporal y movimiento suave.



## SHARE-IT!

En 2022 hemos lanzado una herramienta que nos ayuda a compartir talento y conocimiento a la vez que nos da la oportunidad de aprender de otras personas dentro de la compañía.

Gracias a un site de gestión de reservas muy sencillo, por un lado, podemos apuntarnos para ofrecer nuestro talento con previa aprobación de RRHH, y por otro, podemos solicitar aprender una habilidad que otra persona ofrece en la plataforma.



La herramienta está pensada para compartir talento y tiempo en el ámbito profesional. En ella, se difunden conocimientos y trucos sobre las herramientas utilizadas en el día a día (Excel, Access, Power Point, Power BI, DataWarehouse, Info, etc.), comunicación, coaching/mentoring, conocimientos del inglés, conocimientos técnicos del mundo asegurador, conceptos financieros, etc.



## MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO

Queremos que nuestro modelo de trabajo sea un entorno en el que podamos compartir conocimiento, que promueva la adaptación a las nuevas necesidades y que nos permita conciliar la vida profesional con la vida personal.

Conjuntamente, hemos construido un modelo que cumple con dos objetivos: ofrecer una mayor flexibilidad a las personas y tener siempre presentes las necesidades del negocio y de los equipos.

Hemos aprendido que los trabajos presenciales y en remoto tienen ambos sus beneficios. Hay determinadas actividades que aportan más valor si se realizan desde la oficina y hay tareas que resultan más productivas en casa.

Por eso, apostamos por combinar las ventajas de los dos mundos. Por la flexibilidad, el bienestar y la autonomía compartida. Por la visión de negocio, el encuentro de los equipos y nuestra cohesión como compañía.

### Principios básicos del modelo de trabajo

**1. Flexibilidad y equilibrio** entre trabajo en la oficina y a distancia.

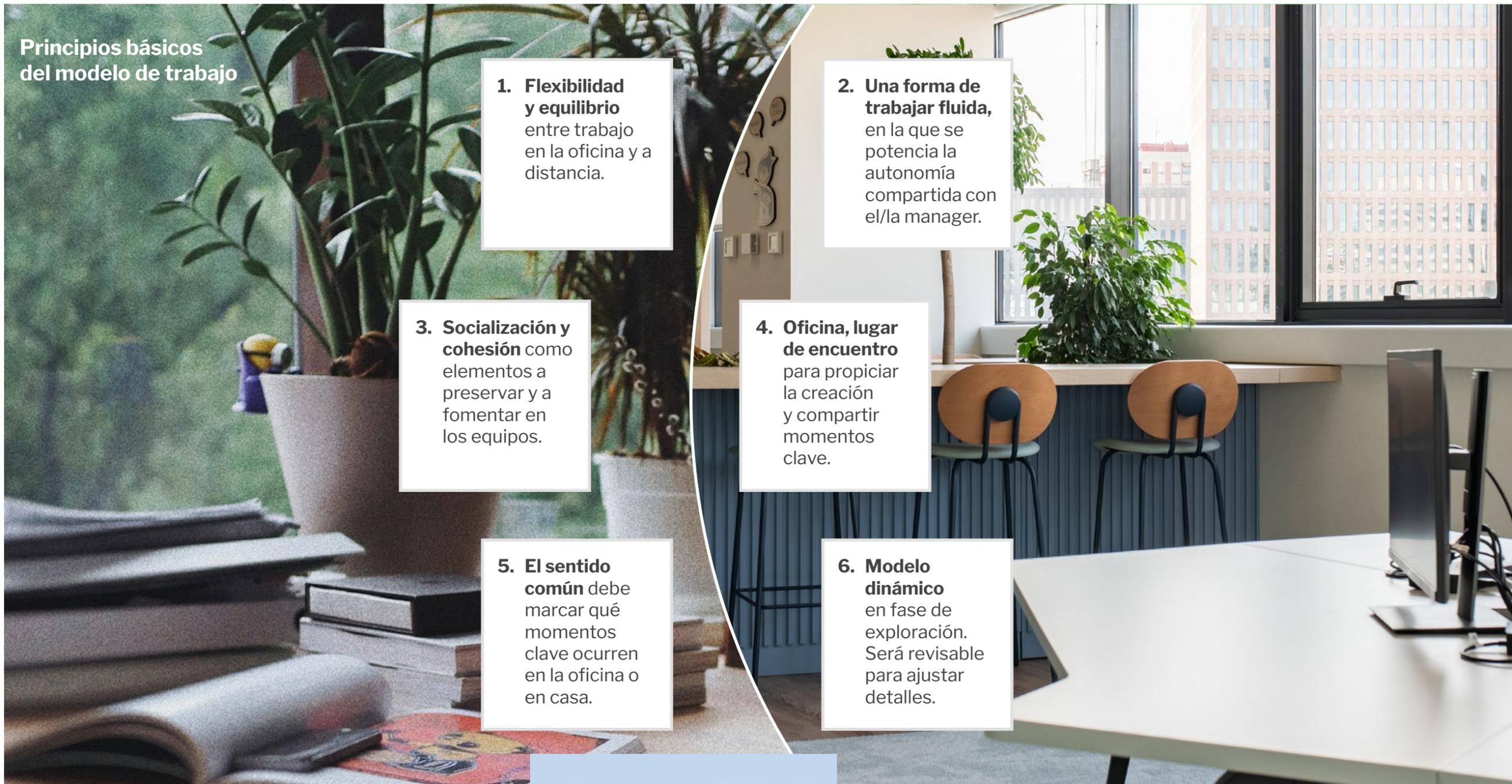
**2. Una forma de trabajar fluida**, en la que se potencia la autonomía compartida con el/la manager.

**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.

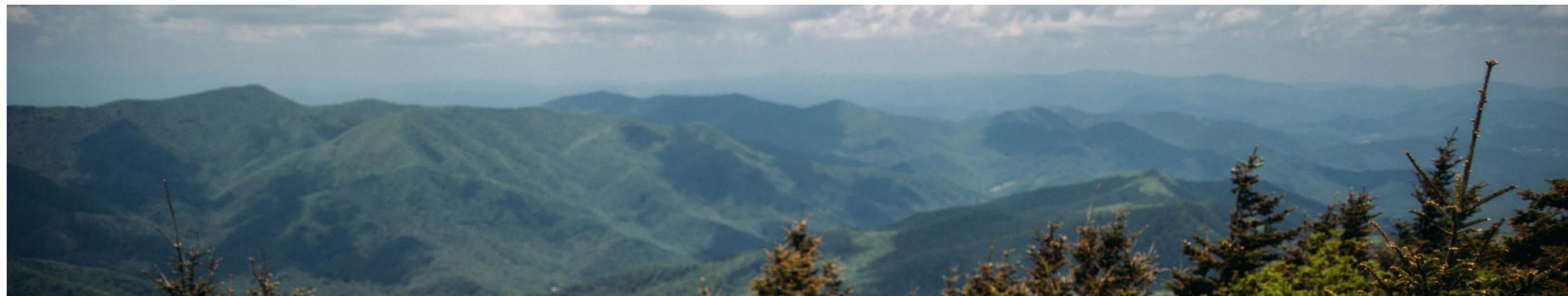


## LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS QUE FORMAN SABADELL SEGUROS Y PENSIONES

La opinión de la plantilla de Sabadell Seguros y Pensiones es esencial y nos permite mejorar día a día. Por ello, en 2022 hemos realizado la octava y la novena oleada de la encuesta ENPS, en las que ha habido una participación del 85%. La siguiente tabla refleja los resultados de cada una de las oleadas, así como una comparativa:

INDICADORES	W8				W9			COMPARATIVA		
Place to work	71				68			-3		
Productos y servicios	26				23			-3		
Participación	85%				85%			=		
Gap género	76 (Mujer)		63 (Hombre)		72 (Mujer)		62 (Hombre)		-4 (Mujer)      -1 (Hombre)	
Gap Nivel jerárquico	82 (PM)		67 (IC)		76 (PM)		65 (IC)		-6 (PM)      -2 (IC)	
Gap Generación	60 (BB)	70 (X)	71 (Y)	90 (Z)	82 (BB)	69 (X)	66 (Y)	+22 (BB)	-1 (X)	-5 (Y)

PM: People Manager IC: Individual Contributor BB: Baby Boomers (1946 - 1964) - X: Gen X (1965-1980) - Y: Gen Y Millenials (1981-1996) - Z: Gen Z (1997-)



# Formación

Apostamos por el desarrollo personal y profesional de las personas empleadas, utilizando la formación como herramienta que promueve estos cambios. De esta forma, proporcionamos a nuestro equipo diversos recursos para realizar formaciones.

**My Development** es nuestra plataforma de formación, en la que se ofrecen numerosos recursos formativos de diferente tipo, como vídeos, cursos e itinerarios, entre otros. Estos se clasifican en función de los comportamientos y competencias indispensables. Todo ello, mediante LinkedIn Learning y Escuelas Técnicas y Digitales.

Por otro lado, ofrecemos **subvenciones** a todas las personas empleadas que tengan contrato indefinido, una vez superado el año de antigüedad, para **formación** relacionada con su puesto de trabajo, incluyendo carreras universitarias, idiomas o masters

oficiales, una vez acabada esta formación. Se subvenciona el 50% del coste de la formación, con un máximo de 6.000 euros por persona empleada.



En 2022 hemos llevado a cabo muchas formaciones específicas para áreas y unidades concretas. Destacan, por ejemplo, las sesiones de refundación y team building para IT o Recursos Humanos.

En total, este año se han impartido un total de **5.106 horas de formación**, lo que implica una media de **13,28 horas por persona**.

Para favorecer el seguimiento y la mejora del desarrollo profesional, llevamos a cabo evaluaciones de desempeño 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:

### 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 también le da su evaluación, que puede complementar con *feedback* recibido de terceras personas.

### 3º 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.

### 1º 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 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 que su equipo pueda lograr los objetivos acordados.



**GRI [404-3]**

De esta forma, en 2022 el 97% de la plantilla ha recibido evaluación del desempeño mediante esta metodología (en 2021, el 100%).

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO 2022		
GRUPO Y NIVEL PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES
Dirección general (GI N1)	13	8
Personal Técnico (GI N2)	26	32
Personal Técnico (GI N3)	83	53
Personal Administrativo (GII N4)	44	20
Personal Administrativo (GII N5)	34	14
Personal Administrativo (GII N6)	8	2
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>129</b>

**FORMACIÓN EN SOSTENIBILIDAD**

El sistema económico, definitivamente, está dando un viraje hacia la sostenibilidad. Un cambio para el sector asegurador que supone un reto, en cuanto a cómo adaptarse a él, pero que también le abre el camino a nuevas oportunidades y estrategias.

Por este motivo, desde Sabadell Seguros y Pensiones, ofrecemos la posibilidad a nuestros emplea-

dos y empleadas de realizar el curso de sostenibilidad que impartió el Col·legi d'Actuaris de Catalunya, que ofrecía una visión de los efectos más relevantes que el cambio hacia la sostenibilidad conlleva para el sector; desde los más inmediatos, como son las nuevas normativas en temas de gobernanza y gestión de riesgos, así como de información a los clientes o la gestión de las

inversiones, como los más profundos asociados a los cambios generalizados del sistema económico que ofrecerá, sin duda, nuevos retos y oportunidades.

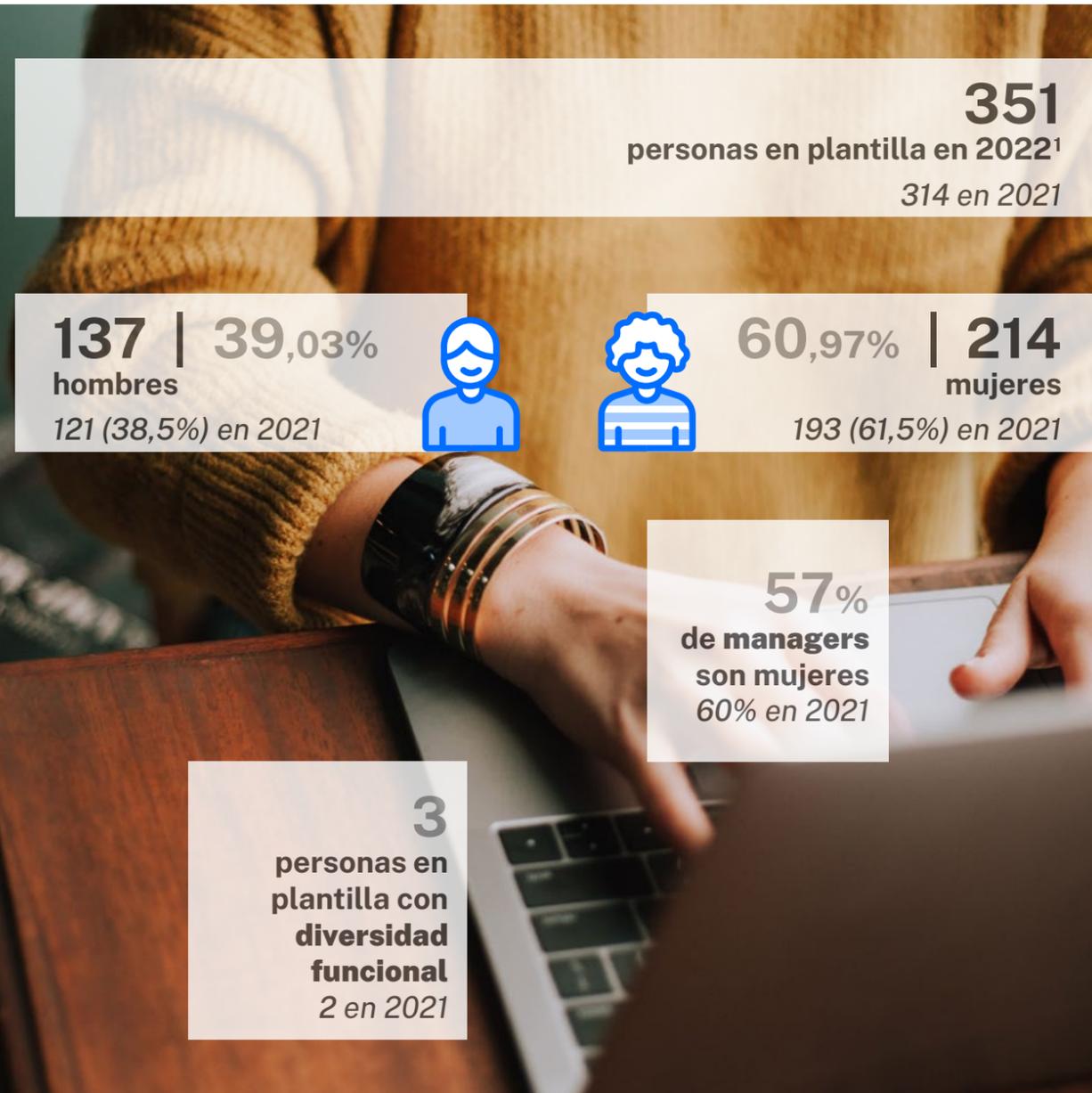


Dates: 17, 18, 24 i 25 de maig de 2022 de 18 a 20:00 hores. (8 hores)



# Nuestras cifras

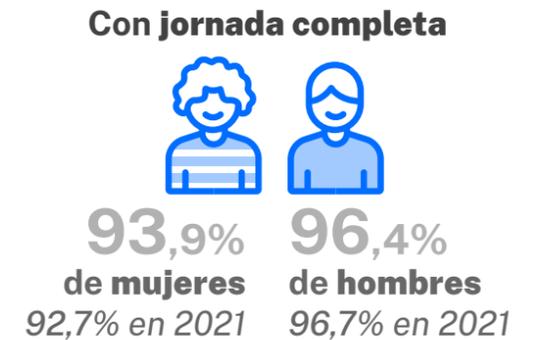
GRI [405-1]



GRI [2-7]

	2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Indefinido</b>	179	113	292 93%	206	131	337 96%
<b>Temporal</b>	14	8	22 7%	8	6	14 4%
<b>Total</b>	193	121	314 100%	214	137	351 100%

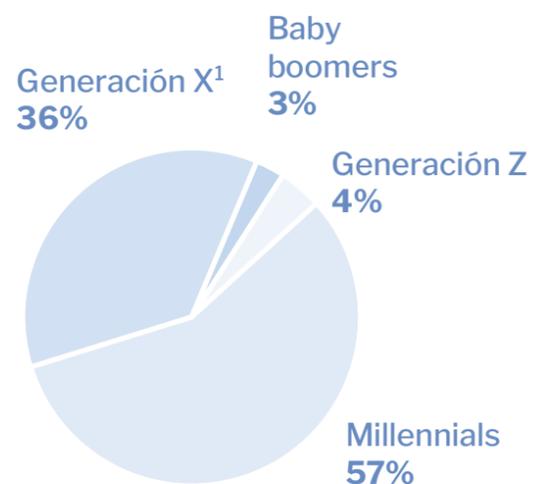
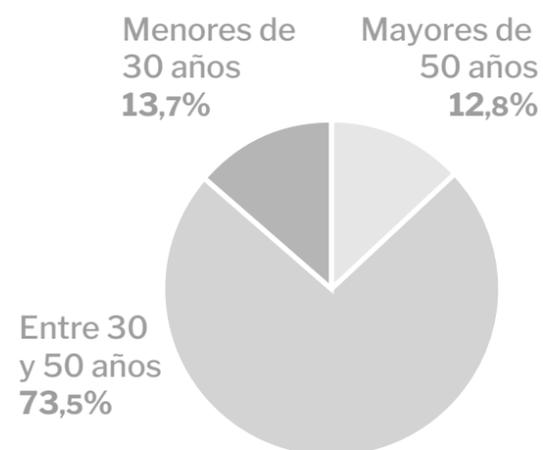
	2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Completa</b>	178	117	295 93,9%	201	132	333 94,9%
<b>Parcial</b>	15	4	19 6,1%	13	5	18 5,1%



<sup>1</sup> Todos los datos son a 31 de diciembre de 2022, salvo que se especifique lo contrario. Toda nuestra plantilla se encuentra en España.

**39,4 años**  
**Edad media de los empleados y empleadas**  
 39 en 2021

EDAD				
	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<30 años	26	18	30	18
30-39 años	78	54	84	58
40-49 años	68	35	72	38
50-59 años	20	9	26	17
≥60 años	1	5	2	6
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>121</b>	<b>214</b>	<b>137</b>



**8,2 años**  
**Antigüedad media de la plantilla**  
 8,4 en 2021

AÑOS DE ANTIGÜEDAD		
	2021	2022
<0-1	71	77
2-3	57	52
4-5	47	55
6-10	46	63
11-15	44	42
16-20	16	25
21-25	17	19
26-30	4	6
31-35	10	9
41-45	2	3

GRI [401-I]

**15,1%**  
**Tasa de contrataciones²**  
 14% en 2021

**3,6%**  
**Tasa de rotación**  
 2,4% en 2021³

**17**  
**nacionalidades diferentes en 2022**

**8%**  
**de personas empleadas extranjeras**  
 Igual que en 2021



¹ Baby boomers (personas nacidas hasta 1964 incluido), Generación X (personas nacidas entre 1965 y 1980), Generación Y (personas nacidas entre 1981 y 1996) y Generación Z (personas nacidas a partir 1997)

² Calculado como (nº contrataciones/nº personas empleadas a cierre de ejercicio) x 100.

³ Rotación entendida como bajas voluntarias de personas empleadas indefinidas. En total, 13 personas causaron baja voluntaria en 2022 (4 mujeres y 9 hombres).

## Prevención y salud

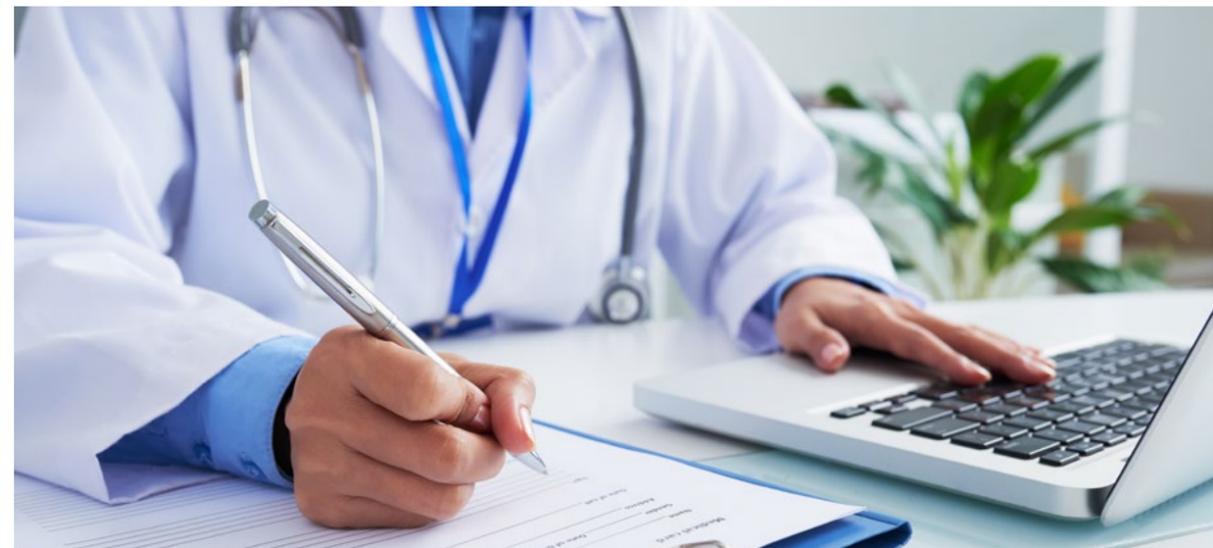
### GRI [403-1]

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 2022.

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 especiales preventivas de seguridad, higiene y ergonomía, psicología y medicina del trabajo.



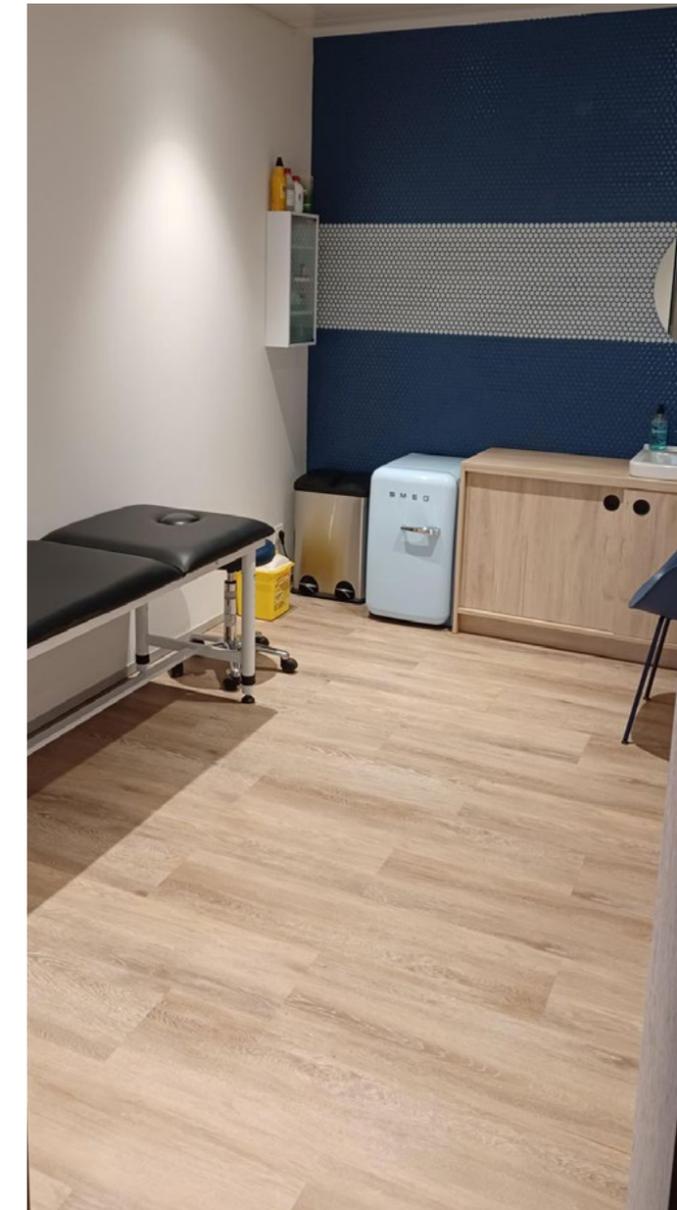
### GRI [403-6]

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, así como un área de medicina asistencial para la atención de consultas médicas y accidentes.

En cuanto a las **campañas de salud** realizadas cada año por el servicio médico, en 2022 se han

realizado las campañas de vacunación de la gripe, donación de sangre, tensión arterial y de detección cáncer de mama.

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** que tiene por objeto 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 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.





**Incorporamos la sostenibilidad en el propio negocio**

Un seguro con causa

Contribución a otras causas solidarias

Finanzas sostenibles

## Un seguro con causa

Pretendemos acompañar a nuestros clientes y clientas en la transición a una economía más sostenible, haciéndoles partícipes de las causas sociales y medioambientales por las que apostamos como compañía. Y lo hacemos vinculando cada uno de nuestros productos a una causa concreta, como si fuera una cobertura más.

‘Un seguro con causa’ nos permite revertir a la sociedad parte de lo que generamos con nuestra actividad y posicionarnos como una compañía sostenible. Con esta iniciativa y la aportación a las diferentes causas, aumentamos la sensibilidad de clientes y clientas hacia la sostenibilidad.



*‘En la cultura de nuestra compañía y en la voluntad de nuestras personas es imprescindible incorporar la sostenibilidad en todos los ámbitos de nuestra actividad para colaborar en construir una mejor sociedad. En esa línea hemos decidido que todos nuestros productos contribuyan decididamente en una causa social, medioambiental o de investigación médica en la que nuestros clientes y nuestro personal empleado pueda participar activamente.’*

**Jose Manuel Veiga**  
Director de Seguros de Protección



A través de nuestras causas, queremos ir más allá de la filantropía, queremos colaborar con fundaciones y entidades, de manera que nos permita involucrarnos y tener una participación activa, siempre coherentes con nuestro ADN y nuestro rol de protección, y atendiendo problemas reales de nuestro territorio para que nos permita generar conciencia social.

Estas son las causas por las que apostamos:

- Colaboración para la conservación y restauración integral de zonas de alto valor ecológico
- Promover la salud y la investigación de enfermedades graves
- Promover la integración socio-laboral a partir del reconocimiento de entidades del tercer sector

## COLABORACIÓN PARA LA CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN INTEGRAL DE ZONAS DE ALTO VALOR ECOLÓGICO

La crisis ecológica global no es sólo un problema de clima, sino también de pérdida de biodiversidad o de alteración de los ciclos biogeoquímicos. A pesar de la recuperación de algunos ecosistemas, los indicadores sobre el estado de la biodiversidad y el patrimonio natural demuestran que España continúa perdiendo biodiversidad. Por ello, hemos lanzado un proyecto para conservar y restaurar hábitats, ecosistemas y especies de manera sostenible.

Los objetivos del proyecto son proteger y restaurar ecosistemas, poner en valor la diversidad y las

funciones de los ecosistemas en la lucha contra el cambio climático, implementar modelos de gestión sostenible y promover espacios para favorecer la biodiversidad durante un largo periodo de tiempo, y divulgar y difundir la importancia de llevar a cabo acciones de conservación y mejora que permitan proteger y restaurar espacios naturales.

Casi el 70% de la masa forestal arbolada en España es de titularidad privada. Nuestro proyecto consiste en dotar económicamente a asociaciones dedicadas a conservar el medio ambiente para que compren terrenos de alto valor ecológico y

los conserven en el largo plazo. En 2022 hemos realizado la primera donación para la compra de un terreno en la Poblada de Claramunt (Barcelona) junto con la *Xarxa per a la Conservació de la Natura*.

En este terreno está prevista la creación de un arboreto de 1.300 árboles fruteros de 250 variedades tradicionales de la zona, actualmente en riesgo de desaparición. Se convertirá, así, en uno de los arboretos de variedades tradicionales más importantes de Cataluña, ayudando a salvaguardar el patrimonio agronómico, genético y gastronómico de la zona.

Se trata de una infraestructura de conservación estratégica para poder utilizar estas variedades tradicionales como elementos de diversificación agraria en un contexto de cambio climático que necesita recuperar la soberanía alimentaria. A la vez, su presencia hará que el valor ambiental de la zona y la biodiversidad que puede soportar se incrementen de forma muy significativa.

El nuevo seguro de decesos lanzado en 2022 es el primer seguro con causa, que ya tiene asociada este proyecto medioambiental.

### FUNERAL ECOLÓGICO

El nuevo **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.

Con la contratación de este producto, el cliente contribuye a la conservación y restauración integral de zonas de alto valor ecológico.



## PROMOVER LA SALUD Y LA INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES GRAVES

Los avances científicos son clave para el aumento de la supervivencia y la calidad de vida de pacientes con cáncer, una de las causas principales de muerte en el mundo.

Desde 2018, Sabadell Zurich se une a la lucha contra el cáncer gracias al seguro de Life Care Mujer, apoyando la investigación científica a través de diferentes proyectos:

### LIFE CARE MUJER

**Life Care Mujer** es un producto que trata de dar respuesta a las necesidades reales de las mujeres, protegiendo 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 2022 ha ascendido a **46.000 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+.



**16.000 euros para la Fundación Contigo**, para el proyecto El proyecto MERIT, que pretende mejorar el tratamiento del Cáncer de Mama Triple Negativo mediante la modulación terapéutica de mecanismos epigenéticos y de 'splicing alternativo' involucrados en la evasión inmune.

## PROMOVER LA INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL A PARTIR DEL RECONOCIMIENTO DE ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

Tras identificar los principales retos sociales en España, de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, enfocamos esta causa social hacia la empleabilidad de colectivos vulnerables y, por ello, Sabadell Seguros y Pensiones se une a B-Value en su séptima edición (2023) como socio estratégico y con un premio propio para la integración socio-laboral de personas vulnerables.

B-Value es el programa liderado por Fundación Ship2B y Fundación Banc Sabadell que impulsa la transformación del sector social a través de la innovación. Está dirigido a líderes sociales que trabajen en entidades sin ánimo de lucro que busquen formarse para 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 va a permitir dar apoyo a pro-

yectos potentes de entidades sociales innovadoras, maximizadoras de impacto y sostenibles; nos va a ofrecer un aprendizaje y un conocimiento compartido sobre el sector social, así como participar en el programa con mentorías por parte de nuestro personal empleado.

Asistimos a la entrega de premios de la sexta edición, donde nuestro CEO comunicó a las personas asistentes nuestra participación en la séptima edición.



## INCORPORAMOS LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROPIO NEGOCIO

# Contribución a otras causas solidarias

**El plan de pensiones BS Plan Ético y Solidario, PP**, 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 porcentaje 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.

**BS Ahorro Futuro** es un 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. Este producto tiene la particularidad de que la persona beneficiaria podrá disfrutar de ese capital tanto si el tomador o tomadora (madre o padre) ha podido ir aportando mensualmente las aportaciones acordadas, como si éste ha fallecido. En este caso, BanSabadell Vida complementará las aportaciones pendientes hasta la fecha de vencimiento acordada.

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.



● **Servicios de vida saludable**

Nuestro seguro de vida ofrece adicionalmente servicios gratuitos que promueven un estilo de vida saludable, entre los que destacamos:

- Orientación médica 24 horas: permite contactar telefónicamente a cualquier hora 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.



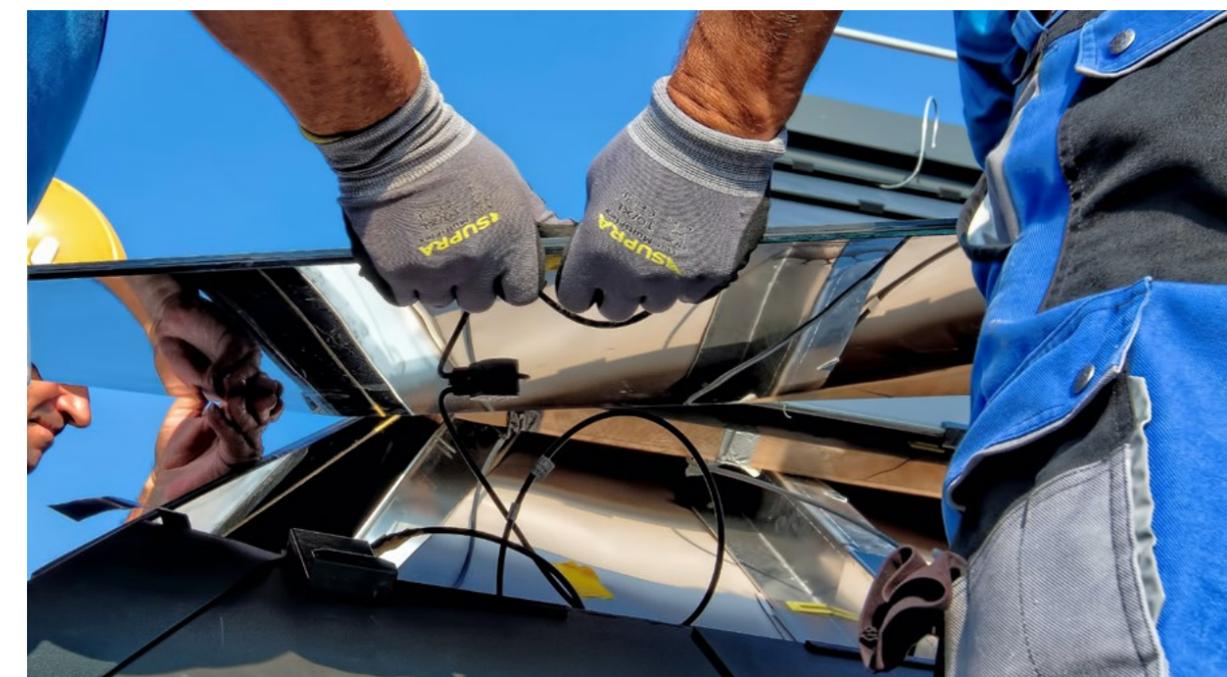
● **Cobertura específica para vehículos eléctricos**



El Seguro de Auto 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).

● **Tu hogar más sostenible**

El Seguro de Hogar considera las necesidades de aquellas personas que en su día a día también luchan contra 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).



## INCORPORAMOS LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROPIO NEGOCIO

# 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.

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, como las vinculadas con armas prohibidas o carbón térmico, entre otras.

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 al Comité de Inversiones con periodicidad bimensual.



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 económi-

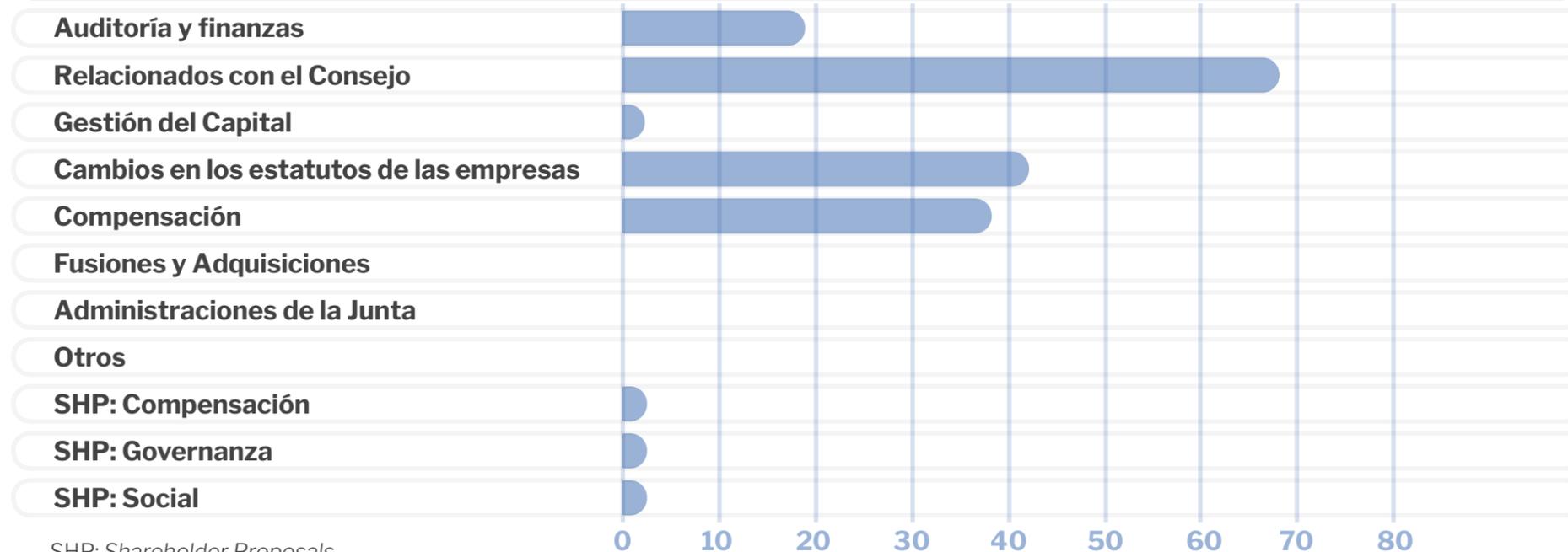
co y con su deseo de salvaguardar las inversiones, que se realizan con el objetivo de lograr un éxito financiero sostenible y basadas en un comportamiento empresarial prudente y responsable, incluyendo el Código de Conducta de BanSabadell Vida.

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

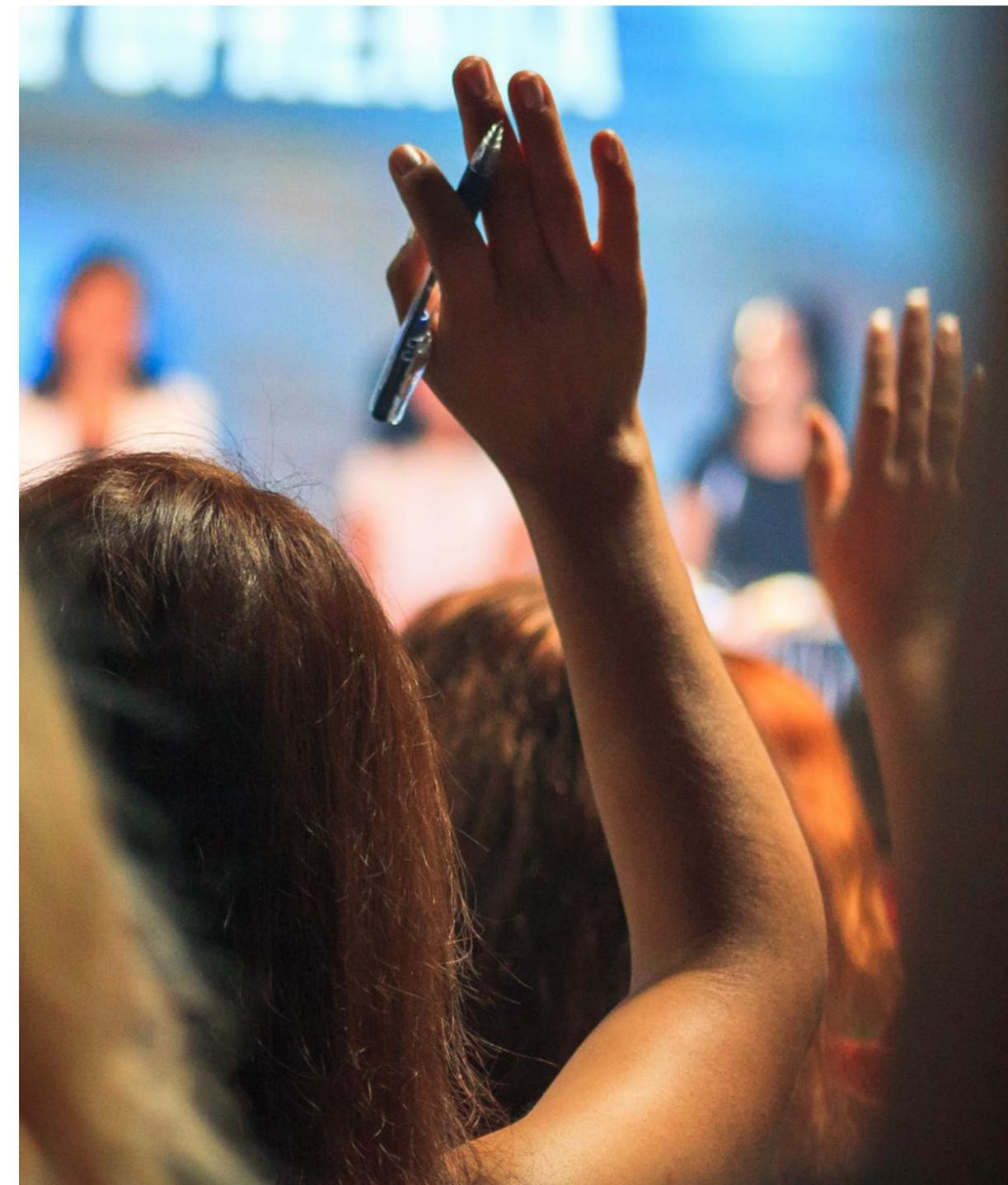
una estrategia orientada al largo plazo y su implementación. Se prefiere la creación de valor a largo plazo para los accionistas antes que las ganancias a corto plazo.

Durante el 2022, se han ejercido un total de 1.188 derechos de voto, siendo 902 a favor de las propuestas presentadas, 173 en contra, 109 a favor de “No tomar medidas” y 4 abstenciones. Los 173 votos en contra se distribuyen de la siguiente manera, en función de la categoría de las propuestas:

#### VOTOS EN CONTRA POR CATEGORÍA DE PROPUESTA



SHP: Shareholder Proposals.



En cuanto a Inversión Socialmente Responsable, BanSabadell Pensiones está adherida a los Principios de Inversión Responsable (PRI) de Naciones Unidas desde 2012, en la categoría de gestión de activos. 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. Actualmente, BanSabadell Pensiones gestiona ocho fondos de pensiones que incorporan en su política de inversión un mandato explícito de ISR, con un patrimonio a cierre de diciembre de **1.090 millones de euros**.

En cuanto a la inversión de los fondos propios de las entidades que forman la Joint Venture, a cierre de 2022 contamos con una inversión de **458 millones de euros** del activo de nuestro balance en inversiones sostenibles, distribuidas de la siguiente forma: **264 millones de euros en bonos verdes y 194 millones de euros en bonos ASG/sociales**.

TIPO DE INVERSIÓN		
	2021	2022
Bonos verdes	291 M€	264 M€
Bonos ASG/sociales	224 M€	194 M€
<b>Total</b>	<b>514 M€</b>	<b>458 M€</b>



Se ha incrementado la posición en bonos sostenibles durante el 2022. Sin embargo, los movimientos de los tipos de interés durante el año tuvieron como consecuencia una caída en el valor de mercado a cierre de año, alcanzando una posición final de 458 millones de euros.

Por otro lado, Sabadell Seguros y Pensiones participa en el **fondo Q-impact** con una inversión de un millón de euros, 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 vida de personas con diversidad funcional y personas mayores mediante productos adaptados y servicios de teleasistencia.

A diciembre de 2022 el fondo Q-impact obtuvo los siguientes resultados:

- Valoración financiera: TIR de 22%.
- Impacto social y medioambiental: se alcanzó el 63% del objetivo de impacto, que supone aumentar el impacto de las compañías desde nuestra entrada.

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.

## Contribución a los retos sociales



# Contribución a los retos sociales

Promovemos el voluntariado corporativo en las iniciativas que realizamos desde el Grupo de Solidaridad de Sabadell Seguros y Pensiones, tanto en la realización de acciones propias como participando de las iniciativas que promueve la Z Zurich Foundation o Banc Sabadell, en las que nuestro equipo humano también puede participar.

Estas iniciativas tratan de contribuir a causas solidarias que apoyan a niños, niñas y adolescentes; personas con enfermedades, y personas en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza. De esta forma, ayudamos a las personas y generamos un impacto positivo en la comunidad, conforme a nuestro objetivo de estar para cuidar. Este ejercicio hemos alcanzado las siguientes cifras:

- **65.495 € en donaciones realizadas (en 2021, 126.798 €)<sup>1</sup>.**
- **1.213 horas de voluntariado (en 2021, 1.051 horas).**

Otro de los beneficios que aporta el voluntariado es que aumenta la cohesión y la ilusión de las personas colaboradoras que participan. Para promover la participación realizamos campañas de concienciación y comunicación a través de la intranet, Workplace o vía correo electrónico antes y después de realizar las distintas iniciativas.

2022 ha sido un año de vuelta a la normalidad, lo que nos ha permitido realizar un total de 15 acciones, todas ellas de manera presencial. Destacan las siguientes:

## ● Ayuda a Ucrania.

Este año se recordará por el inicio de la invasión de Rusia a Ucrania. Con el objetivo de colaborar con las familias afectadas, nos sumamos a la acción que la Z Zurich Foundation realizó para recoger donativos para Save the Children, el Comité Internacional de la Cruz Roja y el Comité Internacional de Rescate.

## ● Recogida de libros nuevos o usados para La Llueneta.



Coincidiendo con Sant Jordi, el día del libro y de la rosa en Catalunya, hicimos una recogida de libros entre nuestros empleados y empleadas que los niños de la Llueneta pudieron vender en su paradita el día de Sant Jordi.

<sup>1</sup> Incluye donaciones de la compañía, de los empleados y empleadas y de la Z Zurich Foundation



## ● Desayuno solidario por la Associació Catalana de Síndrome de X-Fràgil.

Todas las personas empleadas se volcaron en el Desayuno Solidario que este año pudimos realizar de forma presencial en Torre Barcelona. La cantidad recaudada se ha destinado a la Associació Catalana de Síndrome de X-Fràgil, para mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por esta enfermedad.



● **Concierto solidario.**

Tras dos años de no poder realizar un concierto de manera presencial, en 2022 pudimos volver a colaborar con Manos Unidas para ayudar a la construcción de unos módulos en una escuela

de Ezo, en Sudán del Sur. Gracias a la colaboración del grupo de rock From Lost to the River, pudimos disfrutar de una gran noche y recoger fondos para el proyecto de Ezo.



● **Colaboración con la Fundación Sant Joan de Déu.**

Continuamos colaborando en la iniciativa Magic Line, en la que 60 personas participaron en una caminata solidaria y en Navidad nos sumamos a la venta de participa-

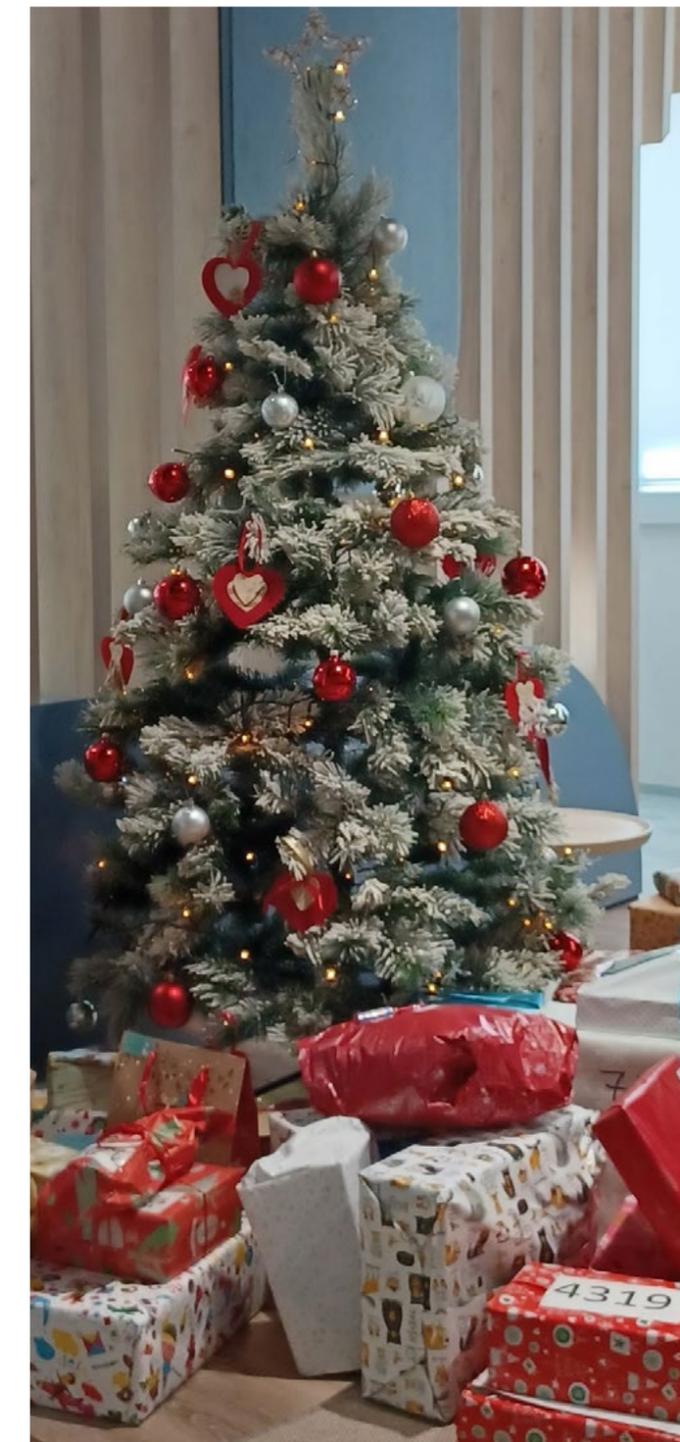
ciones de lotería de la Fundación Sant Joan de Déu, recaudando fondos para la investigación contra el cáncer infantil.



● **Colaboración con la Fundación Soñar Despierto.**

Este año, en Navidad, 71 personas intentaron cumplir los deseos de 71 niños y niñas, quienes escriben una carta a los Reyes Magos para pedir los regalos

que les gustaría recibir. Las personas voluntarias tratan de hacerlo realidad mediante la compra del regalo o sus aportaciones económicas.



● **Donación de ropa de deporte.**

En 2022 hemos repetido la recogida de ropa de deporte nueva y de segunda mano, consiguiendo donaciones para la Fundación Sport Solidari Internacional, que la hace llegar a los lugares del mundo donde es más necesaria.

Además, hemos realizado otras pequeñas iniciativas con fines solidarios. Durante el primer trimestre de 2022 tuvo lugar la acción de Juegos Florales, con la que se colaboró con la FemCet para ayudar a incluir en el mercado laboral a personas afectadas de esclerosis múltiple. El personal empleado y sus familiares debían participar enviando sus pinturas y escritos. Por cada publicación, Sabadell

Seguros y Pensiones donó 20 euros a la Fundación.

También recaudamos fondos para para la Associació Catalana del Síndrome de Rett mediante una jornada de voley solidario, destinados a mejorar las condiciones de las personas afectadas por esta enfermedad. También se organizó una rogaine solidaria para la Fundación Pere Tarrés.

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

La ambición de Zurich Seguros es ser una de las empresas más impactantes y responsables del mundo, y la Fundación es el vehículo principal mediante el cual lleva a cabo su estrategia global de inversión en la comunidad. La Z Zurich Foundation quiere colaborar en la construcción de un futu-

ro en el que las personas puedan prosperar, se sientan capacitadas y los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad puedan alcanzar todo su potencial.

La Z Zurich Foundation tiene el objetivo de impactar positivamente en, al menos, 11 millones de personas en todo el mundo para 2024.

Cabe mencionar que la Z Zurich Foundation apoya muchas de las iniciativas relacionadas con sostenibilidad que desarrolla Sabadell Seguros y Pensiones, especialmente aquellas de voluntariado corporativo.





## Contribución a la mitigación del cambio climático

Huella de carbono

Impacto ambiental

# Huella de carbono

Desde Sabadell Seguros y Pensiones, queremos ser 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.

Una medida que atendemos para ser una compañía comprometida con el cambio climático, y ser conscientes del impacto que genera nuestra actividad en el medio ambiente, es calcular nuestra huella de carbono de la organización. De esta manera, mediante un plan de acción, con diferentes iniciativas podemos reducir los consumos y las emisiones de CO2 que genera Sabadell Seguros y Pensiones.

GRI [302-1] [305-1] [305-2] [305-3] [305-4]

Por ello, en 2022, hemos medido nuestra huella de carbono de la organización, obteniendo los siguientes resultados:



<sup>1</sup> Estimado en función del espacio alquilado.  
<sup>2</sup> 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.  
<sup>3</sup> Se han tenido en cuenta los tres alcances 1, 2 y 3 para el cálculo de intensidad de emisiones

## CONTRIBUCIÓN A LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

# Impacto ambiental

Continuamos impulsando iniciativas de comunicación y formación sobre aspectos como el uso de productos sostenibles, la reducción del consumo energético o la prevención de la generación de residuos. A través del personaje de “**Supermon**”, realizamos campañas sobre diferentes temáticas relacionadas con medio ambiente entre la plantilla.



### Beach Cleaners

Las personas y el planeta Tierra somos mayoritariamente agua, y el océano es el mayor generador de oxígeno del planeta. De la mano de **Ocean 52**, este año hemos llevado a cabo un programa para concienciar acerca de la necesidad de proteger nuestros océanos, basado en dos palancas: **conocer y proteger**.

Conversamos con Manu San Felix, biólogo marino, miembro del proyecto internacional Pristine Seas de National Geographic y uno de los mayores expertos en el Mar Mediterráneo. Con él aprendimos qué podemos hacer como compañía para mitigar el cambio climático.

Compartimos **documentales de Rai Puig**, embajador de Ocean 52, kayakista profesional, educador y aventurero, con los cuales hicimos sesiones de cine en las oficinas. A través de Kayak No limits, Rai muestra valores como la inclusión y la sostenibilidad, al rodear por pri-

mera vez Menorca guiando a un kayakista con ceguera. Por otro lado, en el documental Solo en Papua, reflexiona sobre los riesgos del océano debido a la acción humana.

El 8 de junio, coincidiendo con el Día Mundial de los Océanos, realizamos una acción conjunta de **limpieza en la playa** de la Barceloneta, tanto andando por la arena como en kayak por el mar, junto a Rai Puig, recogiendo un total de 11,4 kg de residuos. Durante la jornada pudimos ver de prime-



ra mano el efecto que tenemos como individuos y como compañía en nuestro entorno natural y comprender que con pequeños cambios tenemos el poder de generar un impacto positivo.

Ocean52 nace en 2018 con un único objetivo: aportar más de lo que reciben. En su modelo de negocio de impacto, este objetivo se traduce de manera simple y transparente: el 52% de sus beneficios disponibles serán destinados a la protección de nuestros océanos.



## Proyecto Torre BCN ●

Las nuevas oficinas de Torre BCN se construyeron incorporando el concepto de sostenibilidad, ya que en el proceso se tuvo en cuenta la adecuación de los espacios a los requisitos de la **certificación internacional Well** en cuanto a la **preservación del medio ambiente y el cuidado de las personas**. Entre esos requisitos, se encuentran los siguientes:

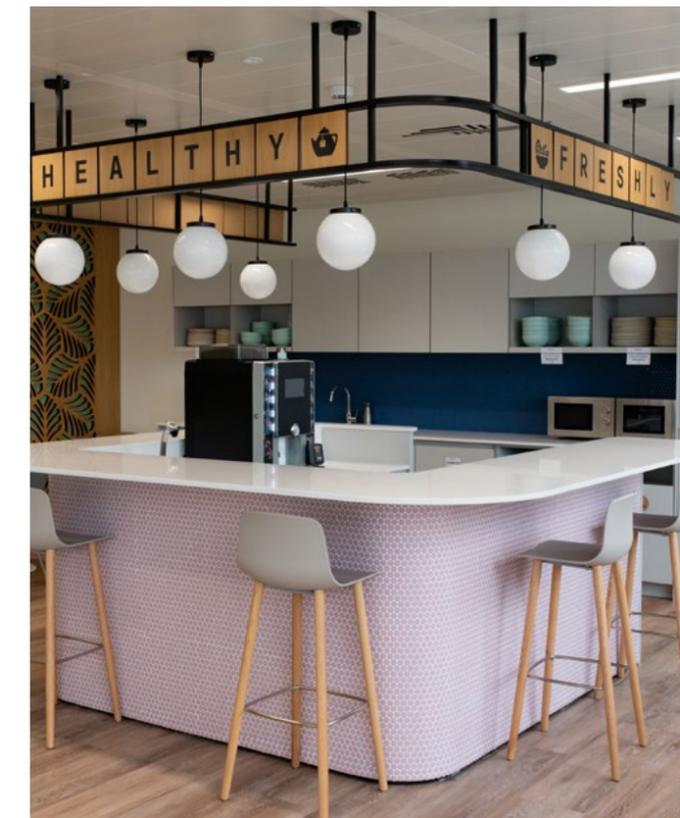
- Espacios dirigidos a la realización de diferentes tipos de trabajo o usos.
- Medición de variables ambientales, acústicas y de iluminación.
- Materiales que cumplen con los estándares que establece la certificación Well.

Cabe destacar que el edificio también dispone del **certificado BREEAM** (*Buiding Research Establishment Environmental Assessment Method*), uno de los sistemas voluntarios de certificación de edificios más comunes y reconocidos a nivel internacional, que asegura el cumplimiento de los máximos estándares en materia de sostenibilidad ambiental. 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.

Además, en el acceso a las oficinas se han incorporado mecanis-

mos para fomentar la utilización de **medios de transporte sostenibles**, como el aparcamiento para bicicletas. En esta línea, 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.





## Transparencia e integridad en nuestras acciones

- Cultura empresarial y ética
- Guías de buenas prácticas
- Gobierno corporativo
- Gestión de riesgos
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Satisfacción del cliente

## Cultura empresarial y ética

GRI [2-23]

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 públi-

co 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 [nuestra página web](#).

Existen diferentes **canales** a través de los cuales cualquier persona empleada puede realizar con-

sultas o comunicar inquietudes relacionadas con conductas que crea que podrían violar las leyes, las normas, las políticas internas o el Código de Conducta.

GRI [406-1]

En 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de discriminación. Cabe destacar que, en mayo 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.

GRI [2-27]

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



## Guías de buenas prácticas

Nos adherimos a diferentes iniciativas sectoriales para promover la sostenibilidad, entre las que destacan las **Guías de Buenas Prácticas del sector asegurador de UNESPA**. Sabadell Seguros Generales y Sabadell Vida están adheridas a las guías sobre distribución de seguros, tratamiento de datos personales y resolución interna de reclamaciones. Por otro lado, 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.



Llevamos a cabo un seguimiento periódico para asegurar el cumplimiento de estas guías:

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.** Cumplimos al 100% con la guía y, en 2022, hemos trabajado en el funcional del nuevo producto de protección de pagos anual renovable que tenemos previsto lanzar en 2023.
2. **Guía de Buenas Prácticas de seguros individuales de Vida Ahorro.** Damos cumplimiento a todos los apartados de la Guía de buenas prácticas de seguros individuales de Vida Ahorro, 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*). También disponemos de los documentos POGs (*Product Oversight and Governance*), que son procedimientos o políticas de gobernanza y vigilancia de productos con los que garantizamos que se 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. Cabe mencionar, además, nuestra Política de conflictos de Interés IBIPS (*Insurance-based Investment Products*, en castellano, productos de inversión basados en seguros). De acuerdo con las normativas indicadas arriba, 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.





3. **Guía de Buenas Prácticas en materia de seguros Individuales de Vida-Riesgo.** Cumplimos totalmente con esta guía, 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. Hemos revisado los IPID's, actualizando temas de logos, y hemos creado los IPID's del nuevo producto de decesos, utilizando un lenguaje sencillo para ser más transparente y clarificador para el asegurado.
5. **Guía de Buenas Prácticas para la aplicación del baremo de Autos.** Cumplimos todos los contenidos de la guía y hemos actualizado los valores del baremo.
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 95,8% en BanSabadell Vida y del 96,2% en BanSabadell Seguros Generales. En el caso de superar ese periodo, se informa a la persona reclamante del plazo probable de finalización de la investigación.
7. **Guía de Buenas Prácticas de Buen Gobierno Corporativo.** Las recomendaciones de esta Guía se han implementado de acuerdo con 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.
8. **Guía para el tratamiento de datos personales por las entidades aseguradoras.** Se cumplen todas las recomendaciones de esta guía relativas al 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.

# Gobierno corporativo

GRI [405-1] [2-13]

## CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**100%**  
hombres<sup>1</sup>

100% en 2021

**10%**  
30 - 50 años

20% en 2021

**90%**  
> 50 años

80% en 2021

## COMITÉ DE DIRECCIÓN

**63%**  
mujeres

63% en 2021

**37%**  
hombres

37% en 2021

**25%**  
30 - 50 años

63% en 2021

**75%**  
> 50 años

37% en 2021

## COMITÉ DE DIRECCIÓN AMPLIADO

**63%**  
mujeres

63% en 2021

**37%**  
hombres

37% en 2021

**56%**  
30 - 50 años

53% en 2021

**44%**  
> 50 años

47% en 2021

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

Nuestros grupos de interés, principalmente nuestra plantilla y equipo directivo, están implicados en el establecimiento de nuestro sistema de buen gobierno corporativo. Asimismo, nos esforzamos por difundir los manuales de gobierno y las políticas aplicables en nuestros procesos de toma y ejecución de decisiones para que tengan conocimiento sobre ello.

La aprobación de los **Manuales de Gobierno Corporativo** por el Consejo tuvo lugar el 22 de diciembre de 2022.

Nuestro sistema de gobierno y nuestra estructura organizativa

<sup>1</sup> Desde abril de 2021.

garantizan una adecuada gestión, gracias a su eficacia y transparencia. La Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración son los máximos órganos de gobierno.

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. También es el máximo responsable de la estrategia operativa y financiera; 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.

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.

Por otro lado, disponemos de **Comités Técnicos** que elevan propuestas al Consejo de Administración para su aprobación, así como cualquier asunto que requiera ser puesto en conocimiento del mismo. A continuación, se presenta información sobre cada uno de los Comités Técnicos:

- El **Comité de Riesgos** es el responsable de la monitorización de todo lo relacionado con el control y la gestión de los riesgos del negocio y se reúne, al menos, seis veces al año. Se encarga de ofrecer 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, llevar a cabo el 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.
- El **Comité de Activos y Pasivos (ALCO)** tiene entre sus funciones las de 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, analizar 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 al cálculo de las provisiones matemáticas a efectos contables. Cada dos meses, se reúne a convocatoria del Director de Inversiones de la compañía.

- El *ESG Footprint Committee*, encargado de integrar la valoración de los riesgos ASG en las decisiones de inversión, reporta periódicamente<sup>1</sup> al Comité de Activos y Pasivos (ALCO).
- El **Comité de Recursos Humanos** se ocupa de los temas estratégicos y de negocio en cuanto a recursos humanos. Como mínimo, se reúne 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. También se encarga de la revisión de la política y los programas de retribución; las propuestas de fijación de objetivos; la evaluación del desempeño; los planes de selección, captación, retención y desarrollo del talento; los planes de acción en materia de clima o formación, etc.

- BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida cuentan también con un **Comité de Inversiones** 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 necesarias sobre finanzas sostenibles, entre otros. Se reúne cada dos meses, a convocatoria del Director de Inversiones. El *ESG Footprint Committee* tam-

bién reporta periódicamente a este Comité.

Por otro lado, 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.

El **Comité de Dirección** ofrece asesoramiento, coordinación y soporte al Director General, y se ocupa del día a día del negocio, ejecutando la estrategia de la compañía. Cada integrante del 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.

El Comité de Dirección se articula en dos formatos: un **Comité de Dirección Ejecutivo**, formado por las direcciones de las áreas de 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. 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, Auditoría Interna y Sostenibilidad.

<sup>1</sup> Solo en BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida.

## Gestión de riesgos

El enfoque que seguimos en Sabadell Seguros y Pensiones sobre el riesgo y su control viene marcado por la **Política de Gestión de Riesgos**, donde se establecen las normas para una gestión eficaz del riesgo en las distintas funciones y áreas.

La responsabilidad de asegurar la eficacia del Sistema de Gestión de Riesgos recae en el **Con-**

**sejo de Administración**, ya que fija el apetito de riesgo de la entidad y los límites globales de tolerancia al riesgo, y aprueba las principales estrategias y, con periodicidad anual, las políticas de gestión de riesgos, así como sus revisiones.

El **Comité de Riesgos** es el órgano consultivo del Consejo de Administración para los asuntos que

afectan materialmente al riesgo global de la entidad.

Contamos con **tres líneas de defensa** por las que se rige la estructura de gobierno de riesgos de Sabadell Seguros y Pensiones:

- **1ª línea de defensa.** Está compuesta por la dirección del negocio, que son los responsables de los procesos, siste-

mas, productos y personas de la compañía. Asume los riesgos y es responsable de la gestión diaria de los mismos.

- **2ª línea de defensa.** La forman la función de gestión de riesgos, que 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.

- **3ª línea de defensa.** Representada por función de auditoría, que se encarga de garantizar la eficacia del marco de ERM y los controles de riesgo, siempre desde su independencia.



## 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. Para su prevención, disponemos de GEOA Tool, una herramienta para que la plantilla registre cualquier regalo, obsequio u otro tipo de beneficio obtenido.

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.

Además, nos aseguramos de que todas las donaciones y patrocinios realizados no sean ilegales, delictivos o poco éticos.

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

GRI [205-2]

En 2022, incluimos **cláusulas sobre anticorrupción, antisoborno y el Modelo de Prevención** en los contratos con proveedores.

En ellas, se especifica que el proveedor asegura compartir los valores de Sabadell Antisoborno y Anticorrupción. También se compromete a no pagar o aceptar sobornos y prohibir y rechazar cualquier tipo de corrupción, extorsión y/o estafa.

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. Están disponibles en la Intranet y cada año se revisan. Además, en la Intranet también se puede encontrar más información sobre esta política y sus herramientas asociadas, actualizada en octubre de 2022.

Por otro lado, cada año en Navidad se realiza una comunicación relativa a la aceptación y/o entrega de regalos, obsequios, invitaciones y

otros beneficios. En la comunicación también se envía el enlace a la política vigente.

Cabe destacar también que este año el 100% de la plantilla ha realizado **la formación de Financial 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.



## Satisfacción del cliente

Ofrecer respuestas a las necesidades de nuestros clientes y clientas es una de nuestras prioridades. Para lograrlo, es muy importante proporcionar servicios de calidad, así como saber cómo nos perciben y qué opinión tienen de nuestro servicio.

Entre las herramientas con las que contamos destaca la **encuesta de satisfacción**, cuyo fin es medir la satisfacción de los clientes y clientas finales con la compañía. Gracias a ella, podemos saber cuál es su *feedback* acerca de la experiencia que han tenido durante la contratación de un seguro, la renovación o la resolución de un siniestro. Se realiza por correo electrónico y cada año alcanzamos más de 30.000 respuestas.

Nuestro objetivo es ofrecer la mejor experiencia para las personas y, por ello, realizamos de manera periódica el seguimiento del indicador de satisfacción, pues es un eje fun-

damental para las decisiones que afectan al desarrollo del negocio.

Con los resultados podemos identificar puntos de mejora de la experiencia e identificar segmentos o grupos de clientes y clientas con las que debemos llevar a cabo iniciativas de fidelización. Estas acciones, además de mejorar los niveles de satisfacción, contribuyen a aumentar la retención.

Conocer la opinión de los y las gestores de las oficinas del Banc Sabadell también es esencial. Para ello, utilizamos las **Encuestas Transaccionales** para recibir su *feedback* directo sobre los canales operativos y de soporte a los que pueden recurrir.

Las Encuestas Transaccionales se realizan tras cada interacción de los y las gestores con nuestra compañía y nos permiten mejorar de forma continua la funcionalidad y accesibilidad de nuestros

canales de soporte a la red y, de esta forma, conseguir unas ventas de mayor calidad y una mejor atención al cliente.

La siguiente tabla refleja la puntuación<sup>1</sup> obtenida en 2021 y 2022 en estas encuestas:

PUNTUACIÓN DE LAS ENCUESTAS			
	2021	2022	Objetivo 2022
Encuesta de satisfacción	7,04	7,09	7,08
Encuestas Transaccionales	9,1	9,0	9,0

<sup>1</sup> Puntuación con valores del 0 al 10.





**GRI [2-25]**

Por otro lado, tratamos de ofrecer una buena atención ante posibles incidencias o reclamaciones por parte de clientes y clientas, basándonos en nuestro **Reglamento de Defensa del Cliente**.

El **Servicio de Defensa del Cliente** es el encargado de resolver las reclamaciones recibidas siguiendo el siguiente proceso:

1. Recibimos la reclamación por escrito, normalmente vía correo electrónico o vía página web, aunque también admitimos el correo postal.
2. Grabamos en una base de datos la reclamación y los motivos de la misma.
3. Solicitamos alegaciones o explicaciones del centro de la aseguradora objeto de la reclamación (contratación, gestión de la cartera o siniestros).
4. Emitimos resolución conforme a derecho, al contrato y a las buenas prácticas emitidas por el regulador. Remitimos reso-

lución al consumidor y lo registramos en nuestra base de datos. Combinamos la velocidad en la respuesta con una correcta motivación y argumentación en la resolución.

5. Solicitamos ejecución de la resolución.
6. Si resolvemos en contra de los intereses del consumidor, le informamos del derecho que tiene de acudir al regulador. En el supuesto que ejercite su derecho desde el Servicio de Defensa del Cliente, gestionamos esa segunda instancia.

De esta forma, el objetivo de este Servicio es incrementar su accesibilidad y simplificación para clientes y clientas, así como la reducción de los plazos de respuesta, manteniendo un nivel de compromiso adecuado a la autonomía de resolución de que dispone.

Las reclamaciones se pueden presentar dentro de los dos años siguientes a la fecha en que el cliente o la clienta tuviera conocimiento

de los hechos causantes de la queja o reclamación o, en su caso, mientras no haya prescrito la acción para reclamar judicialmente.

Por su lado, el Servicio de Defensa del Cliente dispone de un plazo legal de un mes para dictar la resolución.

RECLAMACIONES	
Total casos gestionados en 2022	
2.138	
2.059	79
Total casos terminados en 2022	Expedientes pendientes a 31/12/2022



**Sobre esta memoria**

Índice de contenidos GRI

# Sobre esta memoria

La Memoria de Sostenibilidad 2022 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 2022, como continuación a la ya publicada, correspondiente a 2021.

## GRI [2-5]

Se ha elaborado “utilizando como referencia” los estándares de GRI (Global Reporting Initiative). No ha sido verificada externamente, por decisión de la compañía.

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.

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 [3-1] [3-2]

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, y teniendo en cuenta el contexto y las características de Sabadell Seguros y Pensiones. Así, como en 2021, este documento incluye información relativa a los estándares 204 (prácticas de adquisición), 205 (anticorrupción), 302 (energía), 305 (emisiones), 308 (evaluación ambiental de provee-



dores), 401 (empleo), 403 (salud y seguridad en el trabajo), 404 (formación y enseñanza), 405 (diversidad e igualdad de oportunidades), 406 (no discriminación) y 414 (evaluación social de proveedores).

## GRI [2-4]

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

Durante el periodo objeto de informe no se han producido cambios

significativos en la compañía, más allá del cambio de nuestro CEO.

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

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

# Índice de contenidos GRI

## GRI 2: CONTENIDOS GENERALES (2021)

Código	Tema	Página
2-1	Detalles organizativos	5
2-4	Reexpresiones de información	58
2-5	Verificación externa	58
2-7	Empleados	27
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	11, 51
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
2-23	Compromisos y políticas	47
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	56
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	48
2-28	Asociaciones de miembros	13
2-30	Acuerdos colectivos de negociación	21

## ENFOQUE DE GESTIÓN

Código	Tema	Página
3-1	Explicación del tema material y su cobertura	58
3-2	El enfoque de gestión y sus componentes	58
3-3	Evaluación del enfoque de gestión	A lo largo de la Memoria

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

Código	Tema	Página
<b>GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)</b>		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	15
<b>GRI 205: Anticorrupción (2016)</b>		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	54

## DESEMPEÑO AMBIENTAL

Código	Tema	Página
<b>GRI 302: Energía (2016)</b>		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	44
<b>GRI 305: Emisiones (2016)</b>		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	44
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	44
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	44
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	44
<b>GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores (2016)</b>		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	15

## DESEMPEÑO SOCIAL

Código	Tema	Página
<b>GRI 401: Empleo (2016)</b>		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	28 Se reporta parcialmente
401-3	Permiso parental	21
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2016)</b>		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	29
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	29
<b>GRI 404: Formación y enseñanza (2016)</b>		
404-3	Evaluación del desempeño	26
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)</b>		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27, 51 Se reporta parcialmente
<b>GRI 406: No discriminación (2016)</b>		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	48
<b>GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)</b>		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	15



# Memoria de sostenibilidad 2022

**B Sabadell**

Seguros y pensiones