



BANC SABADELL
ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA
EXERCICI 2018

ÍNDEX

1. Informació sobre qüestions mediambientals

- 1.1. Contaminació
- 1.2. Economia circular i prevenció i gestió de residus
- 1.3. Ús sostenible dels recursos
 - 1.3.1. Consum energètic
 - 1.3.2. Consum d'aigua
 - 1.3.3. Consum de paper
- 1.4. Canvi climàtic
- 1.5. Altres informacions sobre qüestions ambientals
 - 1.5.1. Avaluació del risc ambiental
 - 1.5.2. Finançament i inversió en energies renovables

2. Informació sobre qüestions socials i relatives al personal

- 2.1. Ocupació
 - 2.1.1. Dades de la plantilla
 - 2.1.2. Selecció
 - 2.1.3. Compensació
- 2.2. Organització del treball, salut i seguretat
 - 2.2.1. Gestió del lideratge
 - 2.2.2. Conciliació
 - 2.2.3. Salut i seguretat
- 2.3. Relacions socials
 - 2.3.1. Comunicació
 - 2.3.2. Participació
- 2.4. Formació
- 2.5. Igualtat
- 2.6. Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat

3. Informació sobre drets humans

4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn

5. Informació sobre la societat

- 5.1. Compromís amb el desenvolupament sostenible
 - 5.1.1. Transparència, simplificació i accessibilitat
 - 5.1.2. Finances sostenibles
 - 5.1.3. Gestió social de l'habitatge
 - 5.1.4. Educació financera
 - 5.1.5. Voluntariat corporatiu
 - 5.1.6. Acció social i patrocini
- 5.2. Consumidors, subcontractació i proveïdors
 - 5.2.1. Consumidors
 - 5.2.2. Subcontractació i proveïdors
- 5.3. Informació fiscal

ANNEX 1. Normes corporatives i compromisos institucionals

ANNEX 2. Taula continguts Llei 11/2018

Banco de Sabadell, S.A. (a partir d'ara, Banc Sabadell, el banc o el grup) és una entitat financera que desenvolupa la seva activitat principalment en el mercat espanyol, i compta amb una important filial al Regne Unit, TSB, banc domèstic britànic, i una entitat bancària a Mèxic. Les dades societàries i les filials que constitueixen el grup, així com el seu model de negoci, apareixen detallades en l'Informe de gestió.

El desenvolupament de l'entitat s'orienta al creixement rendible que generi valor per als accionistes, a través d'una estratègia de diversificació de negocis basada en criteris de rendibilitat, eficiència i qualitat de servei, amb perfil de risc conservador i dins el marc dels codis ètics i professionals i prenent en consideració els interessos dels diferents grups d'interès.

El model de gestió s'enfoca en la permanència del client a llarg termini, mitjançant una activitat constant de fidelització de la cartera de clients fonamentada en la iniciativa i la proactivitat en la relació. El banc té una oferta global de productes i serveis, un equip humà qualificat, una plataforma tecnològica amb capacitat per al creixement i una orientació permanent a la recerca de la qualitat.

Banc Sabadell compta amb un marc de govern intern que el Consell d'Administració ha actualitzat en la reunió de gener de 2019, en què es detallen, entre altres aspectes, la seva estructura accionarial, els òrgans de govern, l'estructura del grup, la composició i funcionament del govern corporatiu, les funcions de control intern, les qüestions clau, el marc de gestió dels riscos i les polítiques del grup.

La informació sobre l'organització, els mercats, els objectius i les estratègies, així com els principals factors i tendències que poden incidir en l'evolució del negoci, s'exposen amb detall en l'Informe de gestió de l'exercici.

Banc Sabadell desenvolupa el seu negoci de forma ètica i responsable, orientant el seu compromís amb la societat per tal que l'activitat impacti de manera positiva en les persones i el medi ambient. Són totes les persones que integren l'organització qui apliquen els principis i les polítiques de responsabilitat social corporativa, a més de garantir la qualitat i transparència en el servei al client.

A més de complir amb les normes aplicables, Banc Sabadell disposa d'un conjunt de polítiques, normes internes i codis de conducta que garanteixen aquest comportament ètic i responsable en tota l'organització i arriben a tota l'activitat del grup.

El banc compta amb els instruments necessaris per mesurar el resultat d'aquestes polítiques, els principals riscos i l'establiment de mesures de correcció, si cal. Banc Sabadell té constituït un Comitè d'Ètica Corporativa, en què es reporten els temes de responsabilitat social corporativa, i un Comitè de Responsabilitat Corporativa, de caràcter transversal a tota l'organització, amb participació de les diferents unitats amb responsabilitat en aspectes d'aquestes matèries, que coordina totes les actuacions de l'organització.

Des de l'any 2003, Banc Sabadell ha publicat un informe de totes les actuacions, polítiques i iniciatives que, més enllà de la seva missió principal en tant que proveïdor de productes i serveis financers, constitueixen el desenvolupament responsable del negoci, el seu compromís amb els diferents grups d'interès, amb el medi ambient i la societat en tots els territoris on desenvolupa la seva activitat.

Per a l'exercici 2018, aquest Estat d'Informació No Financera, que forma part de l'Informe de gestió consolidat de l'exercici 2018 del Grup Banc Sabadell i s'hi annexa com un document separat, dona compliment a les disposicions generals publicades en la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç en els seus articles 44 i 49 en matèria d'informació no financera i diversitat, prenent com a marc de referència els estàndards de Global Reporting Initiative que es relacionen en l'annex 2 d'aquest Estat d'Informació No Financera.

1. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS

Banc Sabadell defineix en la seva política de responsabilitat social corporativa aprovada pel Consell d'Administració el 2003, i d'una manera més concreta en la seva política de medi ambient aprovada pel Consell d'Administració el 2009, el marc del seu compromís amb la sostenibilitat ambiental i la lluita contra el canvi climàtic. Aquest marc se centra a minimitzar els impactes ambientals dels processos, instal·lacions i serveis inherents a l'activitat, a gestionar adequadament els riscos i les oportunitats relatives al negoci, i també a promoure el compromís amb el medi ambient de les persones amb què el banc es relaciona. Dins d'aquest compromís el banc està adherit als Principis de l'Equador i al Carbon Disclosure Project (CDP), també en la seva versió Water Disclosure. Tanmateix, cal assenyalar que l'activitat pròpia del banc no incideix d'una manera rellevant en impactes negatius per al medi ambient.

D'altra banda, en l'àmbit de la formació i sensibilització ambiental, tota la plantilla té a la seva disposició un curs de formació en línia que han de fer de manera obligatòria tots els empleats de les diferents seus corporatives certificades. Des de la plataforma interna BS Idea, els empleats també poden fer aportacions i suggeriments per a la millora dels aspectes ambientals i de lluita contra el canvi climàtic de l'organització.

TSB segueix un sistema de gestió ambiental independent i d'acord amb la legislació del Regne Unit. En aquest sentit, el banc està compromès amb l'ús responsable dels recursos i implementa mesures per millorar l'impacte mediambiental, com ara la reducció de l'ús de vehicles, la recollida de residus i el servei postal. Tot això queda reflectit en el seu Informe de gestió. Així mateix, cal esmentar que el Programa de migració de la plataforma tecnològica dut a terme el 2018 comportarà una reducció substancial del consum energètic i permetrà el mesurament i el report dels consums. A més a més, en l'obertura de noves sucursals tots els equips compleixen amb alts estàndards de qualificació d'eficiència energètica.

1.1. Contaminació

Banc Sabadell és signant del Carbon Disclosure Project i assumeix així el compromís de lluita contra el canvi climàtic. El 2015 es va establir un nou objectiu de reducció del 3% de les emissions de CO₂ a Espanya per al cicle 2015-2020. En aquest sentit, el banc implanta cada any mesures d'eficiència energètica tant en les seves instal·lacions com en els seus serveis. Aquestes mesures prenen especial rellevància pel que fa a la contractació d'energia amb garantia d'origen renovable, que ha permès assolir una reducció d'emissions d'abast 2 del 99,85% a Espanya respecte al 2014.

En relació amb l'impacte relacionat amb els viatges i desplaçaments de negocis, s'apliquen criteris ambientals i de racionalització de la despesa, de manera que s'afavoreix l'elecció dels mitjans de transport amb menys nivell d'emissions de CO₂ i en trajectes *in itinere* es promou l'ús de la plataforma interna de cotxe compartit (*car pooling*). Aquestes informacions són les que figuren en la taula següent.

En tones de CO ₂	2018	2017	2016	2015	2014
Abast 1 / Activitats directes: emissions generades per instal·lacions i vehicles de l'empresa	1.151	763	648	600	552
Abast 2 / Activitats indirectes: emissions derivades del consum elèctric en l'àmbit nacional	20	22	54	3.321	12.890
Abast 3 / Altres activitats indirectes: emissions derivades de desplaçaments vinculats al negoci (amb avió, tren i vehicle)	3.940	3.337	3.477	3.862	3.143
Total d'emissions de CO₂ generades pel grup a Espanya	5.111	4.122	4.179	7.783	16.585
Total d'emissions de CO₂ per empleat	0,3	0,2	0,2	0,5	1,0

1.2. Economia circular i prevenció i gestió de residus

En totes les instal·lacions del grup a Espanya, el residu de paper es gestiona com a documentació confidencial que cal destruir, i posteriorment se'n recicla el 100% a través de gestors autoritzats de residus. Els centres corporatius i les oficines disposen de recollida selectiva d'envasos, matèria orgànica i piles. L'entitat duu a terme amb Ricoh i amb el programa d'HP Planet Partners la recollida i reutilització de tòners usats, i gestiona els seus residus tecnològics a través de gestors autoritzats.

Per gestionar els residus de les oficines en procés de tancament o fusió es disposa de mecanismes de control específics. Amb el material informàtic o el mobiliari en bon estat, sobrant d'oficines o de centres de treball en procés de tancament o fusió, el banc fa donacions a ONG i a entitats locals sense ànim de lucre.

1.3. Ús sostenible dels recursos

Pel que fa a la infraestructura pròpia, Banc Sabadell disposa d'un sistema de gestió ambiental que segueix l'estàndard mundial ISO 14001 i amb el qual s'han certificat sis seus corporatives a Espanya. El 16,22% de la plantilla nacional treballa en alguna d'aquestes seus certificades. En paral·lel, el sistema de gestió ambiental s'està desenvolupant progressivament a la resta de centres de treball.

1.3.1. Consum energètic

En l'exercici 2018, el consum total energètic de Banc Sabadell a Espanya ha estat de 86.398 MWh.

En l'exercici 2018, el consum d'energia elèctrica a Espanya ha arribat als 81.962 MWh (respecte als 82.824 MWh l'any anterior) amb un 99,96% d'origen renovable, majoritàriament a través de Nexus Renovables, subministradora amb garantia d'origen 100% renovable. Prenent com a any base el 2014, s'ha assolit una reducció del 99,85% d'emissions de CO₂ en el consum elèctric (abast 2).

A fi de reduir el seu consum energètic, Banc Sabadell desenvolupa contínues mesures de millora d'eficiència en les seves instal·lacions i processos.

- La major part de la xarxa d'oficines disposa d'un sistema centralitzat de climatització i il·luminació de baix consum, i encesa dels rètols publicitaris adaptada a les franges de llum solar. A més a més, disposen d'equips lleugers Thin Client (infraestructura cèntrica de xarxa, en què aplicacions i programari es vehiculen virtualment a servidors), que consumeixen un 90% menys d'energia. Des del 2015 s'han iniciat implantacions d'aquests equips també en centres corporatius.
- Els centres corporatius tenen instal·lada una il·luminació per detecció de presència i llums LED (*light emitting diode*). En aquests edificis i en les oficines més grans, les instal·lacions de climatització disposen de recuperació d'energia.

Consum total d'energia elèctrica	2018	2017	2016
Consum total d'energia (MWh)	81.962	82.824	89.809
Energia elèctrica subministrada per Nexus Renovables, garantia d'origen 100% renovable (% de subministrament sobre el total de l'energia elèctrica)	99,94%	99,93%	99,84%

1.3.2. Consum d'aigua

El consum d'aigua del grup en l'àmbit nacional es limita a un ús sanitari i de reg d'algunes zones enjardinades. El 100% de l'aigua consumida prové de la xarxa de subministrament. Així mateix, el grup té les seves seus en terrenys urbans on l'aigua captada i abocada es fa a través de la xarxa urbana.

En relació amb l'eficiència, els sanitaris i les aixetes disposen de mecanismes per optimitzar la gestió de l'aigua. En aquest sentit, la seu corporativa a Sant Cugat disposa d'un dipòsit de recollida d'aigües pluvials i d'aigües grises per aprofitar-les com a aigua de reg. D'altra banda, la zona enjardinada es compon d'espècies autòctones amb baixa necessitat de reg.

1.3.3. Consum de paper

El 2018, el consum de paper a Espanya ha estat de 1.047 tones. Durant l'any passat, el banc ha dut a terme les actuacions següents per reduir el consum de paper:

- El servei 24 hores per als clients a través de canals remots i plataformes digitals.
- L'ús de tauletes i sistemes digitals a la xarxa d'oficines que permeten la captura de la firma del client i supprimeixen l'ús de papers pre-impresos.
- Totes les impressores del grup imprimeixen per defecte a doble cara.
- L'ús de paper convencional disposa de les certificacions del sistema de gestió de qualitat i ambiental ISO 9001 / ISO 14001 i de producció sense clor FSC (Forest Stewardship Council). Cal destacar que des del juliol de 2018 s'ha ampliat l'ús exclusiu del paper DIN A4 reciclat a tota la xarxa d'oficines.
- Eliminació de la impressió de la còpia del client quan ho confirmi expressament.

Consum de paper	2018	2017	2016
Consum de paper (format DIN A4) durant l'exercici (tones)	1.047	988	1.062
Ús del paper reciclat en oficines i centres corporatius sobre el consum total de paper (blanc i reciclat) a Espanya (%)	52%	9%	9%
Ús del paper reciclat en 13 centres corporatius amb oficina de servei de correus (estafeta) sobre el seu consum total de paper (blanc i reciclat) (%)	87%	80%	84%

1.4. Canvi climàtic

El 2018, s'ha creat un Grup de Treball de Risc de canvi climàtic amb l'objectiu de preparar la implementació del TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).

Així mateix, es fomenten les reunions per videoconferència, l'ús de videoconferència personal, pilots de teletreball, així com també la utilització de les comunitats virtuals per a àmbits com el de l'aprenentatge i la formació contínua.

Els programes pilot de teletreball també permeten establir les bases per a una futura extensió d'aquest a un nombre més gran de la plantilla. Els seus objectius i impactes són múltiples i van des de la millor conciliació de la vida personal i professional fins a un evident estalvi de temps, energia i emissions.

D'altra banda, el banc ha adoptat mesures per fomentar la reducció d'emissions de CO₂ a través de la seva oferta comercial de productes. En l'àmbit del rènting s'ha ampliat la gamma de vehicles sostenibles (amb emissió inferior o igual a 120 grams de CO₂/km), que ha arribat al 78% de la flota viva i amb una oferta permanent de vehicles ECO. A més a més, Banc Sabadell ha contribuït a la mobilitat sostenible dels treballadors fomentant la contractació de vehicles 100% elèctrics amb una contractació de 60 unitats.

Per donar resposta a les limitacions de trànsit al centre de grans ciutats com Madrid s'ha elaborat una oferta específica de vehicles de baixes emissions per garantir l'accessibilitat a aquesta capital, que s'ampliarà al gener a la resta de grans ciutats espanyoles.

Relacionat amb la investigació, el Premi Fundació BS a la Investigació Econòmica ha reconegut la Dra. Díaz Anadón per la seva feina sobre el canvi climàtic, que combina la investigació amb el desenvolupament de polítiques públiques, quantificant el paper que noves tecnologies energètiques (solar, eòlica o nuclear) podrien tenir per reduir les emissions de diòxid de carboni i els costos del sector.

1.5. Altres informacions sobre qüestions ambientals

Més enllà de la gestió responsable de la sostenibilitat mediambiental en relació amb les infraestructures pròpies, els consums i les emissions, algunes activitats del negoci en matèria de finançament i d'inversió també incideixen en el medi ambient. Per aquest motiu el banc manté diverses iniciatives i compromisos en pro d'aquesta sostenibilitat.

1.5.1. Avaluació del risc ambiental

Des de 2011 Banc Sabadell està adherit als Principis de l'Equador, marc voluntari internacional de polítiques, normes i guies que coordina la Corporació Financera Internacional (IFC), agència que depèn del Banc Mundial, que té per objecte determinar, avaluar i gestionar els riscos ambientals i socials en els projectes de finançament estructurat d'un import superior o igual a 10 milions de dòlars i préstecs corporatius a partir de 100 milions de dòlars. A través d'aquests estàndards, s'efectua una avaluació social i ambiental dels possibles impactes, abordant en determinats casos la minimització, mitigació i compensació adequada, que és revisada per un expert independent. Anualment, Banc Sabadell publica al seu web corporatiu un informe que aporta el detall de cada un dels projectes vinculats als Principis de l'Equador.

Durant l'exercici 2018, Banc Sabadell ha firmat 20 projectes que incorporen els Principis de l'Equador, el 85% dels quals corresponen a projectes d'energies renovables.

Sector	Nombre de projectes	Categoria	País	Regió	País designat	Revisió independent
Energies renovables	10	B	Espanya	Europa	SÍ	SÍ
	2	B	Estats Units d'Amèrica	Amèrica	SÍ	SÍ
	1	B	Canadà	Amèrica	SÍ	SÍ
	1	B	Regne Unit	Europa	SÍ	SÍ
	3	B	Mèxic	Amèrica	NO	SÍ
Petrol i gas	1	B	Estats Units d'Amèrica	Amèrica	SÍ	SÍ
	1	B	Mèxic	Amèrica	NO	SÍ
	1	B	Perú	Amèrica	NO	SÍ

Així mateix, tota la xarxa d'oficines disposa d'informació de suport per a l'avaluació del risc ambiental relacionat amb el sector o l'activitat de les empreses analitzades. Aquesta avaluació també s'inclou en l'expedient en què s'avalua el risc de crèdit de les operacions i influeix en la presa de decisions.

1.5.2. Inversió i finançament en energies renovables

En relació amb el negoci, Banc Sabadell fomenta el desenvolupament d'un model energètic més sostenible a través de la inversió directa en projectes i el finançament d'energies renovables.

A través de la seva filial Sinia Renovables, Banc Sabadell està desenvolupant un nou cicle inversor (2016-2019) de 150 milions d'euros en capital per a aquest tipus d'actius. Seguint l'estratègia d'internacionalització del banc, que preveu inversions a Espanya, Mèxic, el Regne Unit i altres països LATAM, ja s'han fet les primeres inversions en capital a Mèxic, on Sinia té presència en 247 MW edítics, dels quals 99 MW estan en explotació i 148 MW en construcció per al 2019. La cartera addicional gestionada per Sinia a Espanya inclou la seva presència en 70 MW edítics, 3 MW fotovoltaics i 22,5 MW en una planta termosolar hibridada amb biomassa. Amb aquests últims projectes, l'energia elèctrica renovable atribuïble a Sinia a Espanya per al 2018 és de 152 GWh, potència que supera el total del consum elèctric de Banc Sabadell en oficines i centres corporatius. Aquesta energia renovable evita l'emissió anual de prop de 58 mil tones de CO₂.

Així mateix, en l'àmbit nacional, Banc Sabadell contribueix i participa en el Fòrum Solar, en què es tracten els nous avenços i el lideratge de la indústria fotovoltaica espanyola.

Una altra de les línies de negoci relacionada amb el medi ambient és el finançament d'instal·lacions d'eficiència energètica a través de productes de rènting o lísing específics per a aquestes necessitats, que permeten finançar des de projectes d'enllumenat públic fins a instal·lacions de calderes de biomassa i instal·lacions de cogeneració.

2. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

La política de recursos humans de Banc Sabadell té com a missió donar suport a la transformació de l'organització des de les persones, formant part del dia a dia del negoci i del seu creixement. L'objectiu clau és maximitzar la creació de valor dels professionals que formen part de Banc Sabadell mitjançant el desenvolupament del seu talent, la gestió de les seves expectatives i el màxim aprofitament de les seves capacitats.

Durant el 2018 s'ha transformat la gestió de Recursos Humans, amb l'objectiu d'enfortir i orientar la seva acció als grans reptes en la gestió del capital humà sota el pròxim pla estratègic:

- Més orientació al desenvolupament del talent.
- Més proximitat al negoci.
- Orientació a la satisfacció de l'empleat.

En el perímetre TSB, destaquen les accions relacionades amb el suport a persones i equips abans, durant i després del procés de la migració. També destaca l'esforç per crear una cultura inclusiva en què cada empleat de TSB, independentment del seu gènere, ètnia, discapacitat, orientació sexual, edat o situació personal, pugui realitzar el seu potencial.

2.1. Ocupació

2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell

Nombre total i distribució d'empleats del grup per:

Gènere	2018	2017
H	11.605	11.467
D	14.576	14.378
Total	26.181	25.845

País	2018	2017
Algèria	3	3
Brasil	2	2
Colòmbia	6	6
Cuba	7	7
Emirats Àrabs Units	2	3
Espanya	16.851	16.765
Estats Units	240	229
França	20	22
Índia	4	4
Marroc	21	20
Mèxic	462	312
Perú	6	5
Polònia	3	3
Portugal	12	1
Regne Unit	8.388	8.319
República Dominicana	4	2
Singapur	2	1
Turquia	3	3
Xina	6	6
Andorra	139	132
Total	26.181	25.845

Classificació professional	2018	2017
Directius	674	645
Comandaments intermedis	3.889	4.013
Especialistes	16.991	16.701
Administratius	4.627	4.486
Total	26.181	25.845

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.
En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

Rangs d'edat	2018	2017
Inferior a 31 anys	3.255	2986
Entre 31 i 49 anys	15.132	15.461
Més de 49 anys	7.794	7.398
Total	26.181	25.845

Modalitats de contracte de la plantilla a Espanya:

	2018	2017
Indefinit	16.681	16.621
Temporal	170	143
Total	16.851	16.764

Tipus de contracte - Contractes mitjans	2018	2017
Indefinit	16.706	16.622
Temporal	175	157
Total	16.881	16.779

Contractes mitjans - Gènere	2018			2017		
	H	D	Total	H	D	Total
Indefinit	8.221	8.485	16.706	8.203	8.419	16.622
Temporal	82	93	175	84	72	157
Total	8.303	8.578	16.881	8.287	8.492	16.779

Contractes mitjans - Rang d'edat	2018		2017	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
Inferior a 31 anys	484	83	407	95
Entre 31 i 49 anys	10.869	80	11.272	54
Més de 49 anys	5.353	12	4.943	7
Total	16.706	175	16.622	157

Contractes mitjans - Categoria professional	2018		2017	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
Directius	474	-	441	-
Comandaments intermedis	3.274	-	3.249	-
Especialistes	12.645	147	12.676	147
Administratius	313	28	256	10
Total	16.706	175	16.622	157

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.

En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

No es proporciona el desglossament dels contractes a temps parcial, atès que el total d'aquests contractes a Espanya al desembre de 2018 és de 20 (representa el 0,12% dels contractes nacionals).

Modalitats de contracte de la plantilla a TSB:

	2018	2017
Indefinit	8.320	8.231
Temporal	33	56
Total	8.353	8.287

Tipus de contracte - Contractes mitjans	2018	2017
Indefinit	8.198	8.335
Temporal	49	57
Total	8.247	8.392

Contractes mitjans - Gènere	2018			2017		
	H	D	Total	H	D	Total
Indefinit	2.737	5.461	8.198	2.760	5.575	8.335
Temporal	21	28	49	27	30	57
Total	2.758	5.489	8.247	2.787	5.605	8.392

Contractes mitjans - Rang d'edat	2018		2017	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
Inferior a 31 anys	2.107	19	2.195	28
Entre 31 i 49 anys	3.977	28	4.049	26
Més de 49 anys	2.114	2	2.091	4
Total	8.198	49	8.335	57

Contractes mitjans - Categoria professional	2018		2017	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
Directius	181	-	174	-
Comandaments intermedis	297	8	295	5
Especialistes	3.574	30	3.656	32
Administratius	4.146	11	4.210	21
Total	8.198	49	8.335	57

A TSB, no es disposa actualment d'empleats amb la modalitat de contractes a temps parcial.

Nombre d'acomiadaments d'empleats a Espanya per:

Categoria professional	2018	2017
Directius	5	3
Comandaments intermedis	25	22
Especialistes	136	80
Administratius	4	22
Total	170	127

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.
En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

Gènere	2018	2017
H	102	74
D	68	53
Total	170	127

Rang d'edat	2018	2017
Inferior a 31 anys	5	4
Entre 31 i 49 anys	102	87
Més de 49 anys	63	36
Total	170	127

Nombre d'acomiadaments d'empleats a TSB per:

Categoria professional	2018	2017
Directius	4	
Comandaments intermedis	7	
Especialistes	21	
Administratius	56	
Total	88	94

No es disposa del desglossament per categoria el 2017 pel canvi de sistema.

Gènere	2018	2017
H	28	40
D	60	54
Total	88	94

Rang d'edat	2018	2017
Inferior a 31 anys	19	22
Entre 31 i 49 anys	35	33
Més de 49 anys	34	39
Total	88	94

Empleats amb discapacitat en el grup per gènere i classificació professional:

	2018		2017	
	H	D	H	D
Directius	3	-	10	3
Comandaments intermedis	13	3	18	12
Especialistes	83	69	95	115
Administratius	4	13	-	-
Total	103	85	123	130

Les dades són en l'àmbit del grup el 31/12/2018.

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.

En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

2.1.2. Selecció

Banc Sabadell disposa d'un procés de selecció de personal que garanteix l'aplicació de criteris objectius basats en la professionalitat i l'adequació de les persones als llocs de treball i al potencial de desenvolupament a l'empresa. El grup procura el màxim desenvolupament professional dels seus empleats, i fomenta l'esperit de superació i el reconeixement del seu esforç personal. Aquest compromís mutu es materialitza en el Codi de conducta del Grup Banc Sabadell i en la política de mobilitat interna i selecció.

Al llarg de 2018 s'han iniciat diferents accions i projectes encaminats a reforçar i millorar el servei d'atracció i selecció del talent per afrontar més volum de contractació, nous perfils i la dispersió geogràfica. Aquests són els factors que demanen reformular i actualitzar els procediments, habilitats, capacitats i tecnologies utilitzades per atraure els millors candidats i oferir-los una experiència positiva.

En l'aspecte extern, s'han reforçat les capacitats digitals d'atracció del talent amb un nou web d'ocupació (www.sabadellcareers.com), que ja ha comptat amb més de 38.000 visites en 5 mesos de funcionament, amb més d'un minut i mig de visita mitjana, i els països d'origen són Espanya (+70%), els Estats Units (+13%) i Mèxic (+4%). Així mateix, el contingut editorial i el reforç de les capacitats digitals de la nostra presència a LinkedIn llancen un creixement de 20.000 seguidors en la comunitat durant el 2018, amb un tancament en termes totals de 78.540.

Aquest any s'ha llançat el Data & Analytics Programme, que té com a repte incorporar professionals amb coneixement avançat per explorar i interpretar la informació que contenen les dades, i extreure'n el màxim valor per tal de personalitzar els nostres productes i serveis i prendre decisions estratègiques de negoci. Dotze participants s'hi han incorporat mitjançant aquesta incubadora de talent, assegurant la integració, participació i formació dels treballadors d'aquest col·lectiu en la nostra organització a través d'un seguiment sistemàtic i permanent, juntament amb els seus tutors i mentors.

A més a més, totes aquestes accions han redundat a consolidar la nostra posició com a ocupador en els indicadors de reputació externa, i ha destacat l'èxit d'assolir, novament, una posició en el Top 25 de Merco Personas (21), un monitor de gran reputació a Espanya per mesurar l'atractiu com a ocupador.

La singularitat del projecte de TSB, la seva missió i les seves innovadores iniciatives cap als seus empleats l'han impulsat fins al Top 25 de les millors grans empreses per treballar al Regne Unit, en el prestigiós índex del Sunday Times. Concretament, al Top 5 el 2018.

2.1.3. Compensació

Les polítiques retributives del Grup Banc Sabadell són coherents amb els objectius de l'estratègia de risc i de negoci, la cultura corporativa, la protecció dels accionistes, inversors i clients, els valors i els interessos a llarg termini del grup, així com amb la satisfacció dels clients i amb les mesures emprades per evitar conflictes d'interessos sense encoratjar l'assumpció de riscos excessius.

En aquest sentit, la política de remuneracions del Grup Banc Sabadell es basa en els principis següents:

- Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup. Això implica:
 - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
 - Impuls d'una gestió de riscos rigorosa, incloent-hi mesures per evitar el conflicte d'interès.
 - Alineació amb l'estratègia de negoci, objectius, valors i interessos a llarg termini del grup.
- Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):
 - Capaç d'atreure i retenir el millor talent.
 - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere de l'empleat.
 - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.
- En relació amb l'anomenada bretxa salarial, Banc Sabadell, davant unes mateixes funcions, responsabilitats i antiguitat no fa cap tipus de discriminació salarial entre gèneres ni en el moment de la contractació ni en les revisions salarials dels seus empleats.

Tot i això, a Espanya s'han analitzat les dades de manera objectiva fent un càlcul sobre el total de dones i homes, tenint en compte els diferents col·lectius, directius, especialistes i administratius sense establir cap criteri addicional, que determina una diferència de l'11,95%. Durant el 2018 aquesta diferència s'ha reduït en un 5,41%. Aquesta diferència s'explica fonamentalment perquè el col·lectiu femení té menys antiguitat a l'entitat. A les mesures esmentades abans se n'afegeixen d'altres que es desenvolupen específicament per tancar aquesta diferència:

- Increment en la representació de dones en llocs directius.
- Un 50% de les promocions han estat dones (26% en l'àmbit directiu), a través d'un focus/seguiment en els comitès d'avaluació de l'acompliment i no biaix en les ternes de candidats en processos.
- Actuació salarial igual en dones que en homes i increment igual en massa salarial.
- Paritat de gènere estricta en el Programa d'alts potencials previst per al 2019, planter de futur talent directiu.

Aquestes mesures han permès al banc rebre el distintiu d'Igualtat a l'Empresa, atorgat pel Ministeri de Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat del Govern d'Espanya. El distintiu reconeix les empreses i altres entitats espanyoles que destaquin en el desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, mitjançant la implementació de plans i mesures d'igualtat. La concessió d'aquesta distinció s'instrumentalitzava mitjançant convocatòries anuals en què pot participar qualsevol empresa o entitat, tant privada com pública, que destaquí de manera integral en l'aplicació i en els resultats de les mesures d'igualtat entre dones i homes desenvolupades en la seva organització pel que fa a condicions de treball, models d'organització en altres àmbits com serveis, productes i publicitat de l'empresa.

La bretxa salarial de gènere de TSB es reporta seguint les metodologies i els càlculs establerts pel Govern del Regne Unit en cada moment. L'últim estudi va reflectir una bretxa salarial de gènere del 31% basant-se en la retribució fixa de tots els empleats el 5 d'abril de 2018 i en la variable de tots els empleats de l'exercici anterior.

- Recompensar l'acompliment alineant d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i nivell de risc assumit:
 - Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
 - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, no incentivant l'assumpció de riscos que sobrepassin el nivell tolerat pel grup.
 - Esquema senzill, transparent i clar. Aquesta política ha de ser comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.

Tots aquests principis que inspiren la política de remuneracions del grup compleixen amb les directives i reglaments europeus i les normes vigents, especialment la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit; el Reial Decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desenvolupa la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit; les directrius EBA/GL/2015/22, de 27 de juny de 2016, sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (a partir d'ara, les directrius EBA/GL/2015/22); la Guia de l'EBA sobre govern intern (GL 2017/11), de 26 de setembre de 2017; la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013, el Reglament delegat (UE) núm. 604/2014 de la Comissió, de 4 de març de 2014, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació en relació amb els criteris qualitius i els criteris quantitius adequats per determinar les categories de personal les activitats professionals del qual tenen una incidència important en el perfil de risc d'una entitat i el Senior Managers and Certification Regime (SMR) al Regne Unit.

Remuneració total mitjana de Banc Sabadell a Espanya per:

Gènere	2018	2017
H	59.561 €	58.859 €
D	44.932 €	44.390 €
Mitjana	52.098 €	51.532 €

Es considera per al càlcul de la remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable (amb compliment del 100%), complements personals i beneficis socials.

Classificació professional	2018	2017
Directius	180.930 €	177.599 €
Comandaments intermedis	68.379 €	66.228 €
Especialistes	43.948 €	43.492 €
Administratius	22.544 €	22.467 €
Mitjana	52.098 €	51.532 €

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.

En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

Es considera per al càlcul de la remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable (amb compliment del 100%), complements personals i beneficis socials.

Rang d'edat	2018	2017
Inferior a 31 anys	33.402 €	33.316 €
Entre 31 i 49 anys	48.110 €	47.418 €
Més de 49 anys	62.187 €	62.171 €
Mitjana	52.098 €	51.532 €

Es considera per al càlcul de la remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable (amb compliment del 100%), complements personals i beneficis socials.

Remuneració mitjana dels directius a Espanya:

	2018	2017
H	192.770 €	188.757 €
D	140.984 €	139.142 €
Mitjana	180.930 €	177.599 €

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.

Es considera per al càlcul de la remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable (amb compliment del 100%), complements personals i beneficis socials.

Remuneració mitjana dels consellers de Banc Sabadell:

	2018	2017
H	150.493 €	131.974 €
D	176.000 €	148.019 €
Mitjana	154.137 €	134.891 €

* Càlcul fet amb consellers que hi han estat tot l'any. Només s'informa de les remuneracions percebudes per la feina feta en la funció de conseller/a, excloent-ne els imports percebuts per funcions directives que estan incloses en les categories de la taula anterior.

El 2018 s'ha ampliat al 100% de la plantilla l'accés a la retribució flexible, com a mesura que permet que cada empleat pugui optimitzar la seva retribució d'acord amb les seves necessitats i situació personal.

El banc ofereix als seus empleats un altre tipus de beneficis socials, entre els quals hi ha la concessió de préstecs a interès zero i les beques de formació i d'ajuda escolar per als fills.

Remuneració total mitjana de TSB per:

Gènere	2018	2017
H	50.427 €	56.860 €
D	31.936 €	33.855 €
Mitjana	41.214 €	41.542 €

Tipus de canvi 1 GBP = 0,885 EUR

Rang d'edat	2018	2017
Inferior a 31 anys	32.877 €	29.437 €
Entre 31 i 49 anys	39.017 €	48.846 €
Més de 49 anys	41.251 €	41.755 €
Mitjana	41.214 €	41.542 €

Tipus de canvi 1 GBP = 0,885 EUR

Classificació professional	2018	2017
Directius	201.968 €	293.804 €
Comandaments intermedis	99.341 €	66.228 €
Especialistes	44.046 €	43.492 €
Administratius	21.827 €	22.467 €
Mitjana	41.214 €	41.542 €

Tipus de canvi 1 GBP = 0,885 EUR

Remuneració mitjana dels directius a TSB:

Remuneració mitjana directius	2018	2017
H	213.495 €	313.195 €
D	180.689 €	250.633 €
Mitjana	201.968 €	293.804 €

Tipus de canvi 1 GBP = 0,885 EUR

2.2. Organització del treball, salut i seguretat

2.2.1 Gestió del lideratge

A Banc Sabadell les persones són les que han marcat la diferència al llarg de la història de l'entitat i continuaran fent-ho en el futur amb l'objectiu que Banc Sabadell sigui el millor lloc on desenvolupar la carrera professional. L'element principal per aconseguir-ho és el model de gestió de persones, que es basa en la meritocràcia i en el desenvolupament del talent.

Aquest model té tres eixos principals: la valoració anual de l'acompliment, l'acompanyament del mànager i les actuacions de desenvolupament segons les necessitats i el potencial de cada persona.

Tots els professionals del banc són valorats pel seu acompliment durant l'any. Per fer-ho es té en compte què han aconseguit i com ho han aconseguit. Serveix per fomentar la meritocràcia; per això, és crític diferenciar en la valoració. Aquest any el model ha guanyat en objectivitat en incorporar la possibilitat de contrast de mànagers anteriors i mànagers funcionals.

Tan important com la valoració de l'acompliment de l'any és la valoració del potencial de cara a l'any que ve, per prendre millors decisions en el desenvolupament professional (mobilitat interna, promoció, programes de desenvolupament), alinear aspiracions amb oportunitats professionals i dissenyar l'agenda de desenvolupament.

El potencial té en compte si la persona vol i pot assumir més transversalitat i/o responsabilitat i el seu grau de preparació per al següent nivell de responsabilitat.

Per aquest motiu s'ha inclòs un apartat específic per assenyalar les nostres aspiracions professionals i que el mànager pugui fer la seva valoració sobre això. Així mateix, els mànagers tenen la responsabilitat de donar *feedback* de manera contínua, acompanyant el desenvolupament dels equips. En la valoració es pot avaluar de manera confidencial la seva qualitat com a gestors d'equips.

A partir d'aquí Banc Sabadell posa a disposició dels empleats eines i programes de formació específics, sempre sota un enfocament de co-responsabilitat de l'empleat en el desenvolupament de la seva carrera.

En particular, els directius compten amb un Programa de desenvolupament directiu quan accedeixen a la posició de directiu top o de director corporatiu, amb l'objectiu d'acompanyar-los en els moments de transició de carrera i preparar-los davant l'entorn canviant del negoci, amb especial focus en els desafiaments propis del nou rol de lideratge. El programa es planteja en un model de *learning by doing* i amb l'objectiu de crear xarxes en el col·lectiu directiu, oferint oportunitats de *networking* i visibilitat.

A més a més, Banc Sabadell ha continuat evolucionant el model per disposar de la millor informació sobre el talent actual i el seu potencial, per assegurar una idònia presa de decisions en matèria de persones, una gestió eficaç i eficient i el desenvolupament efectiu de directius i pre-directius.

D'aquesta manera, s'ha donat continuïtat al model de comitès de valoració de persones en el si de cada Comitè de Direcció General (17 en total), i s'han tractat les qüestions següents:

- Evolució actual (i prevista) de la plantilla (perfil i costos) i resultats de gestió (compensació, gestió de l'acompliment –alts i baixos assoliments–, clima).
- Actualització del mapa del talent (directiu i pre-directiu) i *pool* de potencial.
- Decisió de candidats en noves posicions directives i proposta d'alts potencials.
- Propostes d'actuació sobre la plantilla.

2.2.2. Conciliació

La plantilla del banc té a la seva disposició un conjunt de beneficis socials pactats pel grup i els representants sindicals en l'acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral. Tots aquests beneficis han estat comunicats a la totalitat de la plantilla i estan recollits en el web intern de l'empleat, de manera que són àmpliament coneguts pels empleats, que els sol·liciten i en gaudeixen des de fa temps.

Els beneficis inclouen reducció de jornada (retribuïda, no retribuïda, per lactància), excedències (per maternitat, per cura de familiars), permisos especials (per estudis, per motius personals, per adopció internacional), ampliació de la llicència per naixement de fill i flexibilitat horària.

Així mateix, el grup ofereix un ampli ventall de mesures orientades a millorar la conciliació de la vida laboral i familiar i/o personal de la seva plantilla, mitjançant la contractació de serveis o compra de productes a través del portal per a empleats, que els ofereix no tan sols un estalvi econòmic, sinó també de temps, ja que reben els productes en el seu lloc de treball i s'estalvien el desplaçament o haver de fer la gestió fora de l'horari laboral. A aquestes facilitats cal afegir l'oferta de serveis per facilitar les gestions personals de les persones que treballen en els serveis centrals.

El 2018 també s'ha continuat avançant en noves mesures de flexibilitat i millora de la conciliació familiar, entre les quals destaquen la possibilitat de comprar dies addicionals de vacances o l'extensió del desplegament del teletreball. Aquesta última mesura ha tingut una gran acollida en termes de satisfacció i productivitat i al tancament de 2018 comptava amb 320 empleats adherits.

Així mateix, s'ha incorporat la figura del gestor de conciliació, amb la missió de gestionar i analitzar les sol·licituds i demandes dels empleats en temes de conciliació, proposant solucions creatives i personalitzades fora de la norma convencional, amb la finalitat d'aconseguir un equilibri satisfactori entre les necessitats de conciliació del col·laborador i el mànager.

2.2.3. Salut i seguretat

El grup assumeix una política preventiva de millora contínua de les condicions de treball i salut dels empleats del grup.

D'acord amb la legislació vigent, el banc disposa d'un pla de prevenció que inclou totes les activitats preventives dutes a terme a l'empresa i que es publiquen anualment en una memòria que està disponible al web intern de l'empleat i al web corporatiu.

També es duu a terme una avaluació inicial de riscos laborals per a cada nou centre de treball i en cas de reformes o modificacions. Així mateix, quan ha transcorregut un període des de la realització de l'avaluació, en totes les instal·lacions s'avaluen tant els llocs individuals de treball com les zones comunes, les instal·lacions i aspectes com ara la temperatura, la il·luminació, etc.

La totalitat del personal del grup i les noves incorporacions reben informació sobre prevenció de riscos laborals i fan la formació obligatòria de seguretat i salut a la feina a través d'un curs en línia. La formació es completa amb publicacions, fitxes d'ergonomia, manuals d'equips de treball, relacionades amb els riscos propis de l'activitat del banc.

Indicadors d'absentisme:

Indicadors d'absentisme a Espanya	2018	2017
Suma hores (accidents i malaltia no laboral)	836.153	807.752

Indicadors d'absentisme a TSB	2018	2017
Suma hores (malaltia no laboral)	399.409	433.412

Accidents de treball:

Tipus d'accident a Espanya	2018			2017		
	H	D	Total	H	D	Total
Centre de treball	44	75	119	28	52	80
<i>In itinere</i>	48	86	134	41	74	115
Desplaçament jornada laboral	14	26	40	9	16	25
Un altre centre de treball	1	1	2	2	2	4
TOTAL	107	188	295	80	144	224

* Les dades de 2018 són provisionals i no inclouen Solvia.

Accidents de treball a Espanya	2018	2017
Suma hores	22.170	19.590
Índex de freqüència	5,61	3,82
Índex de gravetat	0,08	0,07

Les dades són d'abast nacional i no inclouen Solvia. L'índex de gravetat fa referència a la gravetat de l'absentisme (jornades perdudes / jornades existents * 100).

TSB, en compliment del marc legal del Regne Unit, no porta cap registre dels accidents.

Per al sector bancari, la Seguretat Social no defineix cap malaltia professional.

2.3. Relacions socials

2.3.1. Comunicació

Banc Sabadell disposa de múltiples canals de diàleg entre els diferents nivells de l'organització per tal de facilitar la comunicació interna i fer partícips els empleats del projecte del banc.

La plataforma BS Idea permet als empleats proposar idees de millora en tots els àmbits de l'organització. Aquesta plataforma constitueix un excel·lent canal de comunicació en què els empleats poden transmetre dubtes i compartir experiències sobre processos o productes. Tant les idees més votades com les que aporten més valor a l'entitat són analitzades pels responsables dels processos afectats i pel Comitè de Decisió de l'entitat, que decideixen si s'implanten o no. D'altra banda, les idees més votades reben un premi econòmic.

Banc Sabadell també disposa d'un canal de denúncies per a empleats a través del qual i de manera anònima es poden traslladar les diferents consultes, queixes i suggeriments. Les informacions recollides a través d'aquest canal es reporten al Comitè d'Ètica Corporativa de l'entitat.

A TSB destaca el llançament d'un nou entorn digital de treball, que inclou una nova extranet i l'ús de la plataforma col·laborativa Yammer, a més de la potenciació de TSB Careers. Aquest entorn de treball seguirà en evolució, ja que és una de les principals iniciatives de digitalització dels empleats.

2.3.2. Participació

Banc Sabadell respecta i garanteix els drets bàsics d'associació i negociació col·lectiva de tots els empleats, de conformitat amb la llei a Espanya. Aquests principis estan recollits en la política de recursos humans, concretament en la normativa de Recursos Humans 7305 –normativa laboral bàsica aplicable–, que fa referència expressa al Conveni col·lectiu de banca vigent (Conveni Col·lectiu de Banca). Aquests drets es recullen en el capítol dotzè d'aquest conveni, Drets sindicals, en els articles 58, 59 i 60.

En l'actualitat el banc compta amb un total d'11 seccions sindicals, incloent-hi les seccions sindicals d'àmbit estatal i les d'àmbit autonòmic. L'elecció de la representació dels treballadors es fa mitjançant sufragi cada quatre anys, d'acord amb les directrius que marca l'Associació Espanyola de Banca (AEB) juntament amb les seccions sindicals estatals majoritàries en el sector de la banca espanyola. Els resultats de les eleccions sindicals determinen la composició dels diferents comitès d'empresa i els delegats de personal, que seran els òrgans interlocutors amb la representació de l'empresa i els agents presents en les negociacions col·lectives. Si no hi ha negociacions específiques, es reuneixen quan les circumstàncies ho demanen. Els representants escollits compten amb un crèdit horari sindical per poder exercir les seves funcions. La totalitat de la plantilla que pertany a Banc Sabadell a Espanya queda afectada pel Conveni col·lectiu estatal de banca.

Durant el 2018 s'han desenvolupat un bon nombre d'accions fruit de les aportacions de la plantilla en resposta a l'enquesta de clima de 2017.

El 100% dels empleats estan coberts per conveni a Espanya. A la resta de països s'aplica la legislació vigent en cada un d'ells.

Representació dels treballadors en comitès formals treballador-empresa de salut i seguretat en el perímetre Espanya (mateixes dades 2017 i 2018):

- Comitès de seguretat i salut de caràcter estatal constituïts en empreses:
 - Banco de Sabadell, S.A.
 - Sabadell Asset Management, S.A.
 - BS Securities Serv., S.L.
 - FONOMED Gest. Tel. Med., S.A.
- Delegats de prevenció (figura legalment prevista amb un màxim de 8 persones per empresa o àmbit).

	Delegats de prevenció	En comitè
Banco de Sabadell, S.A.	24	6
Sabadell Asset Management, S.A.	3	3
BS Securities Serv., S.L.	2	2
FONOMED Gest. Tel. Med., S.A.	3	3

A TSB hi ha una relació fluïda i directa amb els representants dels treballadors (24 reunions l'any, equivalent a 2 al mes). Actualment, hi ha dos sindicats reconeguts (Unite the Union and Accord) i un no reconegut (TBU) que són escollits en eleccions participatives. A partir del 2019, el procés d'eleccions el gestionarà TSB. En la relació amb els sindicats es compleixen les indicacions d'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Association, òrgan públic de govern del Regne Unit).

2.4. Formació

Consolidació de Sabadell Campus

Aquest any 2018, el grup ha continuat donant impuls al model d'aprenentatge de l'entitat, llançat el 2016, amb la consolidació de Sabadell Campus i les seves diferents escoles i espais. Un projecte en què es materialitzen els eixos del model de formació de Banc Sabadell, basats en la innovació, la personalització de la formació, l'alineament al negoci i l'eficiència.

Escola Comercial

S'han prioritzat les formacions orientades a incrementar l'impacte de figures clau en la creació de valor del negoci, especialment en directors de negoci de petites i mitjanes empreses i directors de banca d'empreses.

MiFID. Assessors de confiança

En línia amb les directrius que contenen la normativa MiFID i, més concretament, la Guia tècnica 4/2017, per a l'avaluació dels coneixements i les competències del personal que informa i que assessora, publicada per la CNMV, s'ha desenvolupat una intensa activitat de certificació, que obté excel·lents xifres, per sobre dels objectius previstos. En aquest sentit, s'han certificat 2.157 empleats, un 54,4% per sobre dels 1.400 previstos per al 2018. Aquest compliment dona un total de 4.061 gestors certificats al desembre de 2018.

Naixement de l'Escola Digital

Més de 3.500 empleats ja desenvolupen el seu potencial digital en els vuit itineraris que els ofereix l'Escola Digital (gestió de la informació, treball en xarxa, destresa digital, visió digital, comunicació digital, identitat digital, aprenentatge continu i seguretat).

Els empleats que compleixin el programa +Digital poden obtenir el títol de Curs Superior de Digitalització en Banca per EADA fonamentat en la tecnologia *blockchain*, que es lliurarà al juny de l'any que ve.

Creixement de l'equip de formadors interns

Un dels grans pilars del nou model de formació de Banc Sabadell és el col·lectiu de formadors interns. Aquesta figura facilita la gestió del coneixement i el talent intern i permet fer arribar la formació a tots els territoris en el moment en què es necessita.

El 2018 aquest col·lectiu ha crescut notablement, tant en nombre (470) com en impacte, i ha donat suport a processos crítics com el ja esmentat programa MiFID. Aquests professionals han fet més de 50.000 hores de formació, amb més de 19 hores de dedicació de mitjana per formador, per aportar el seu coneixement a la resta de la plantilla.

Formació a Espanya	2018	2017
Empleats que han rebut formació (%)	94,1%	88,9%

Quantitat total d'hores de formació i mitjana per categoria professional a Espanya	2018		2017	
	Hores formació	Mitjana hores	Hores formació	Mitjana hores
Directius	22.180	52,31	23.864	58,04
Comandaments intermedis	150.306	48,11	137.345	41,98
Especialistes	469.966	38,83	329.136	29,56
Administratius	6.864	34,67	2.386	20,93
Total	649.316	40,97	492.730	32,98

En el perímetre TSB, ha destacat el pla de formació associat a la migració, que ha involucrat col·lectius clau d'aquest procés amb l'ambició de preparar i alinear totes les capacitats per al moment del llançament. Aquest procés s'emmarca en un seguiment més ampli, Human Factors, que mesura, a més de l'avenç de la formació, altres elements referents a la salut laboral dels empleats durant tot el procés.

Formació a TSB	2018	2017
Empleats que han rebut formació (%)	77,71%	99,59%

Quantitat total d'hores de formació i mitjana per categoria professional a TSB	2018		2017	
	Hores formació	Mitjana hores	Hores formació	Mitjana hores
Directius	6.869	38,59	6.429	37,60
Comandaments intermedis	13.571	44,49	9.704	32,03
Especialistes	258.701	72,36	510.926	140,06
Administratius	335.386	78,22	826.363	198,41
Total	614.527	73,63	1.353.422	163,32

2.5. Igualtat

A Banc Sabadell es garanteix la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats en totes les àrees d'actuació que afecten la plantilla: selecció, formació, promoció i desenvolupament professional, retribució salarial, conciliació de la vida laboral amb la familiar i/o personal, etc. Aquests principis estan recollits en el Pla d'igualtat, en la política de recursos humans i en el Codi de conducta del Grup Banc Sabadell.

El Pacte d'igualtat subscrit el 2016, en l'epígraf E. Conciliació de la vida laboral amb la familiar i/o personal, inclou com una de les seves finalitats establir un marc de flexibilitat en el temps de treball que afavoreixi l'exigible conciliació d'interessos, personals i professionals, en termes d'igualtat entre homes i dones. En aquest sentit, les línies principals d'aquest pacte persegueixen:

- Executar una millor adaptació entre les persones i l'empresa, és a dir, entre el desenvolupament integral de les persones que constitueixen l'empresa i els objectius d'aquesta.
- Ajudar la plantilla a aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats laborals amb les familiars i la vida personal.
- Augmentar la flexibilitat organitzativa de l'empresa i adaptar-la als canvis que es produeixen en la societat, relatius a la família, els indicadors socials i els hàbits i costums.
- Protegir la maternitat, la cura dels fills i les persones dependents, i afavorir la plena i normal integració de la dona i l'home a l'empresa.

Pel que fa a la diversitat, Banc Sabadell compta amb una sòlida trajectòria en el disseny i la implementació de mesures d'igualtat, i posa un especial focus a potenciar el talent femení com a font de riquesa corporativa. Per això s'ha fet una anàlisi exhaustiva dels indicadors per gènere, així com *workshops* de treball amb directives i directius per entendre la situació actual del talent femení al banc. A partir d'aquest esforç, s'ha definit un pla concret per seguir avançant en termes de diversitat i igualtat.

Les mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes fan referència a diversos àmbits d'actuació: selecció (llenguatge igualitari en les ofertes internes, guions d'entrevistes estandaritzats, transmissió del principi d'igualtat a les empreses consultores); formació (participació equilibrada de gènere en la formació, respecte dels horaris d'inici i fi, en horari laboral sempre que sigui possible, creació del curs "Igualtat d'oportunitats"); promoció i desenvolupament professional (criteris objectius d'adequació al lloc funcional i mèrits, potenciació i desenvolupament de competències, promoció com a mínim de 300 dones a nivell VII i 150 dones a nivell V); retribució salarial (100% de la retribució fixa anual a la plantilla de baixa per risc durant l'embaràs, lactància, permís maternal i parental, objectius individuals ajustats al temps treballat, manteniment del *target*); conciliació (flexibilitat horària, permisos no retribuïts, reducció de jornada no retribuïda, reducció de jornada retribuïda, excedències, vacances, trasllats, etc.); violència de gènere (reordenació del temps de treball, preferència en sol·licitud de trasllat, suspensió de contracte, etc.); assetjament sexual o per raó de sexe (protocol d'actuació).

Banc Sabadell compta amb un Pla d'igualtat firmat amb la representació de les empleades i empleats des de l'any 2010; aquest pla es va renovar el 2016 i es va publicar al Butlletí Oficial de l'Estat núm. 191, de l'11 d'agost de 2017. L'objectiu principal del Pla d'igualtat és evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes a l'empresa, així com prevenir i penalitzar conductes discriminatòries per raó de gènere, potenciar l'ús de les mesures de conciliació, garantir la composició equilibrada de dones i homes en tots els nivells, potenciar la promoció interna i prevenir i penalitzar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, estableix unes línies d'actuació en diverses àrees amb objectius i compromisos específics per a cadascuna d'elles: selecció, formació, desenvolupament, retribució salarial, conciliació, violència de gènere, assetjament sexual o per raó de sexe. El mateix Pla d'igualtat preveu un protocol d'actuació per als casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament laboral, mitjançant el qual, a través d'una denúncia que es presenti, s'obre un expedient informatiu per part d'una comissió instructora per esbrinar els fets denunciats de manera objectiva. Per fer el seguiment del pla es crea la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat, que es reuneix semestralment.

Banc Sabadell ja va superar el 2017 el compromís assumit el 2014 amb la firma de l'Acord de col·laboració amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, que fixava un objectiu del 18% de dones en posicions directives en l'àmbit nacional per al 2018.

Així mateix, el banc disposa d'una política de selecció de candidats a conseller aprovada pel Consell d'Administració el 2016, que té com a objectiu establir els criteris que s'han de tenir en compte en els processos de selecció de nous membres del Consell d'Administració, així com en la seva reelecció. Aquesta política promou el compliment de l'objectiu de representació per al sexe menys representat fins a aconseguir almenys el 30% del total de membres del Consell d'Administració l'any 2020.

La Comissió de Nomenaments posa una atenció especial en la diversitat de gènere del Consell d'Administració i en la valoració dels candidats seleccionats, i procura que s'hi incloguin dones que reuneixin el perfil professional buscat.

Com a pròxims passos, es proposa continuar impulsant la diversitat per reforçar el compromís del banc en aquesta matèria i anticipar les noves exigències reguladores en termes de publicació d'informació:

- Establir objectius i seguiment específics (integrats en el quadre de comandament corporatiu).
- Gestió activa del talent femení: mantenir polítiques de ternes en processos de selecció/promoció i gestió anticipada del talent (50% de dones en el Programa d'alts potencials).
- Reforç de mesures de conciliació/flexibilitat.
- Comunicació i impuls de la cultura que incentivi la diversitat (*role models* i sessions de conscienciació dirigides a directius i directives).

Distribució dels empleats del grup per gènere

Gènere	2018	2017
H	11.605	11.467
D	14.576	14.378
Total	26.181	25.845
En percentatge	2018	2017
Dones en llocs directius	25,67%	24,34%
Dones en llocs de comandaments intermedis	33,50%	34,61%
Dones en llocs de direcció	32,35%	33,19%
Promoció que són dones	49,55%	50,35%

Les dades s'han calculat sobre la plantilla del grup.

En el col·lectiu directiu s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors TOP.

En el col·lectiu comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu directiu.

2.6. Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat

El grup fomenta qualsevol tipus de diversitat i aposta per la integració de tots els seus col·laboradors i col·laboradores en l'àmbit laboral amb processos de selecció i desenvolupament professional orientats a la no discriminació.

El grup estableix accions d'adequació del lloc de treball en els casos de diversitat funcional que ho requereixin, d'acord amb els protocols d'especial sensibilitat del servei de medicina del treball. A més a més, l'entitat ofereix acompanyament en la sol·licitud de tràmits i gestions en l'àmbit municipal, autonòmic o estatal, que ajudin a millorar el benestar social d'aquest col·lectiu més enllà de l'àmbit estrictament professional. En compliment de la Llei General de Discapacitat, s'apliquen mesures alternatives per la via de la contractació de serveis o subministraments amb centres especials d'ocupació i es fan donacions, de les quals l'any 2018 s'han beneficiat tres entitats (Fundació ONCE, Fundació Adecco i Càritas) per un total de 600.000 euros.

El nombre d'empleats del grup amb alguna discapacitat al desembre de 2018 ha estat de 188 (al tancament de l'exercici 2017 pujaven a 253). La disminució del nombre d'empleats amb discapacitat, tant mitjans com posició, s'origina principalment a TSB (-62 empleats respecte desembre de 2017).

En aquest sentit, s'ha dut a terme un exhaustiu estudi de la realitat generacional de la plantilla; s'ha identificat la complexitat d'experiències, habilitats, capacitats i formació de cadascuna de les generacions que la formen, i s'han dissenyat propostes de millora que tinguin en consideració els seus principals interessos, necessitats, expectatives i inquietuds.

3. INFORMACIÓ SOBRE DRETS HUMANS

Banc Sabadell disposa d'un Codi de conducta i una Política d'ètica i drets humans, aprovats pel Consell d'Administració el 2003. Així mateix, el banc ha implantat un Codi de conducta per a proveïdors en què s'estén a la cadena de subministrament el seu propi compromís amb els drets humans.

D'altra banda, el grup manté subscrits diversos acords nacionals i internacionals rellevants en matèria de drets humans:

- Pacte Mundial de les Nacions Unides el 2005, en què formalitza el seu compromís amb els deu principis, incloent-hi el primer i el segon principi, relatiu als drets humans i laborals.
- Els Principis de l'Equador, un marc d'avaluació i gestió dels riscos en matèria social i ambiental, en què s'inclou el respecte als drets humans, actuant amb la deguda diligència per prevenir, mitigar i gestionar els impactes adversos.

Aquests compromisos es concreten en el fet d'eliminar la discriminació en l'ocupació, garantir la llibertat sindical, negociar col·lectivament de conformitat amb la legislació del país en què treballin (Conveni OIT núm. 87, sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació, i Conveni OIT núm. 98, sobre el dret de sindicació i de negociació col·lectiva) i fomentar les mesures de benestar i conciliació de la vida professional i personal.

Alhora, el banc afavoreix i manté un entorn en què es tractin tots els empleats amb dignitat i respecte, d'una manera justa, sense discriminació per raons de gènere, raça, color, edat, origen social, religió, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, discapacitat física o psíquica, o per pertinença a sindicats.

Així mateix, prohibeix totes les formes de treball forçós, servitud o amb contractes de compliment forçós. Tampoc no contracta menors per sota de l'edat mínima legal per treballar, i en cap cas d'una edat inferior als 15 anys.

En relació amb els clients i la societat en general, el banc treballa per oferir productes i serveis que contribueixin a generar un impacte positiu en la vida de les persones a través del negoci responsable: prevenció de riscos a través de l'avaluació del risc de vulneració dels drets humans en *project finance*, la gestió social de l'habitatge i inclusió financera.

El 2017 el banc va reiterar el seu compromís amb el Codi de bones pràctiques bancàries per tal de limitar els efectes del sobreendeutament de persones i famílies, fet que permet la inclusió financera dels deutors en risc d'exclusió social.

Quant a la gestió de compres, el banc disposa de procediments que garanteixen el respecte als drets humans en tot el procés d'homologació, contractació i valoració dels proveïdors, tal com es detalla en l'apartat específic d'aquest informe.

4. INFORMACIÓ RELATIVA A LA LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN

Banc Sabadell considera l'ètica com un dels seus valors corporatius fonamentals i, en aquest sentit, treballa de manera activa per lluitar contra les pràctiques corruptes. Des de febrer de 2005, Banc Sabadell està adherit als principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides, i assumeix així el compromís explícit en la lluita contra la corrupció en totes les seves formes.

Referent a això, compta amb un Codi de conducta i una Política de conflictes d'interès a què estan subjectes el 100% dels empleats del grup.

Banc Sabadell, com a entitat financera, té com a pilar la lluita contra el blanqueig de capitals o el finançament del terrorisme. Per aquest motiu, tant el banc com les seves filials tenen implantades mesures, normes i procediments de diligència deguda en funció del risc, tant en l'acceptació prèvia de clients com en el seguiment continu de la relació amb ells, que incorporen les recomanacions emeses per organismes internacionals i el Grup d'Acció Financera Internacional (GAFI). A cada oficina exterior, així com en totes les filials nacionals i internacionals, hi ha designat un responsable per a aquest capítol i s'ha establert un procediment d'informe de les incidències relacionades amb la corrupció i el blanqueig de capitals. Es disposa d'un pla de formació per a tots els empleats de Banc Sabadell sobre prevenció del blanqueig de capitals i bloqueig al finançament del terrorisme.

A més a més, el banc presta una atenció especial a la supervisió dels préstecs i als comptes dels partits polítics mitjançant un protocol d'acceptació de clients molt rigorós. En aquesta mateixa direcció, el banc no fa aportacions de cap tipus a partits polítics, ni a persones amb responsabilitats públiques o institucions relacionades.

En matèria de transparència, totes les donacions a ONG i fundacions són analitzades i valorades per la Comissió de Patrocini del banc o pel Patronat de la Fundació, d'acord amb els principis establerts en la Política d'acció social del banc. Així mateix, els comptes de la Fundació Banc Sabadell estan degudament auditats.

També cal ressenyar que Banc Sabadell en el Codi de conducta regula l'acceptació d'obsequis i preveu explícitament el rebuig d'aquests obsequis, així com de qualsevol contrapartida o benefici personal que sigui ofert per un client o un proveïdor i que pugui limitar o condicionar la capacitat de decisió.

Finalment, i tal com ja s'ha assenyalat en l'apartat de Comunicació, el banc també disposa d'un canal de denúncies per a empleats a través del qual i de manera anònima es poden traslladar les diferents consultes, queixes i suggeriments. Les informacions recollides a través d'aquest canal es reporten al Comitè d'Ètica Corporativa de l'entitat.

5. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT

Banc Sabadell concreta aquest compromís a través de la transparència i l'accessibilitat, amb productes específics i models de gestió que donen resposta a diferents qüestions socials. Així mateix, mitjançant un diàleg permanent i a partir de les preocupacions compartides amb la societat, el banc participa i impulsa múltiples iniciatives en el camp de l'educació financera, la solidaritat i d'altres activitats i col·laboracions amb impacte social. Aquest compromís del banc amb la societat es vehicula a través del voluntariat corporatiu, de les iniciatives de les diferents direccions del banc i de la Fundació Banc Sabadell.

5.1. Compromís amb el desenvolupament sostenible

Banc Sabadell contribueix al desenvolupament sostenible a través de les diferents iniciatives que es presenten a continuació:

5.1.1. Transparència, simplificació i accessibilitat

El banc té establerts mecanismes per garantir que tota la informació que es proporciona al client sigui transparent i que els productes i serveis que se li ofereixen s'ajustin en tot moment a les seves necessitats.

El 2018, s'ha implementat a la xarxa d'oficines la plataforma en línia d'estalvi-inversió Sabadell Inversor, mitjançant la qual s'ofereix un servei d'assessorament ampliat a tots els clients de l'entitat, tenint en compte les seves necessitats i característiques concretes, i complint alhora amb els requeriments legals de la normativa d'obligat compliment MiFID II. Aquesta plataforma també centralitza altres gammes de productes i serveis complementàries a l'oferta d'estalvi-inversió.

Abans de comercialitzar un producte o servei, el comitè d'aprovació de productes verifica que compleixi amb els estàndards de transparència.

A la xarxa d'oficines es facilita informació sobre productes i serveis mitjançant fitxes d'informació precontractual, i el gestor ha de facilitar les explicacions necessàries perquè el client i el consumidor puguin comprendre les característiques del producte. Al seu torn, en el moment d'assessorar el client en matèria d'inversions, el gestor fa els tests necessaris per assegurar que els productes financers s'ajustin a les seves necessitats, valorant coneixements i experiència.

Des del 2010, el banc està adherit a Autocontrol (Associació per a l'Autoregulació de la Comunicació Comercial), de manera que assumeix el compromís d'oferir una publicitat responsable que garanteix l'ajust d'informació, contractació i característiques operatives dels productes anunciats.

El 2018 Banc Sabadell ha ampliat els serveis de banca a distància per tal que el client pugui fer certs tràmits sense necessitat de desplaçar-se, com ara obtenir els certificats bancaris més usuals o permetre la firma digital d'alguns productes financers. Així mateix, s'ha habilitat un sistema que permet la contractació de nous comptes mitjançant l'ús de la videotrucada i una app mòbil, i s'ha incorporat la possibilitat de contractar crèdits a través de la banca a distància per als clients particulars en què no és necessària la intervenció notarial.

A més a més, Banc Sabadell ofereix la possibilitat de consultar les cotitzacions dels valors del mercat continu espanyol a través del servei de veu virtual Amazon Alexa i amplia els seus serveis de banca per veu per als clients del banc, usuaris d'iOS, facilitant la consulta del seu saldo i l'enviament o sol·licitud de diners a través d'una instrucció de veu.

Amb el propòsit de contribuir a un major accés de l'operativa bancària als clients, s'ha posat a la seva disposició un pilot de sucursals que presten atenció (amb avís previ) en horari vespertí.

5.1.2. Finances sostenibles

Inversió ètica i solidària

Banc Sabadell fomenta la inversió responsable a través de l'oferta als seus clients de productes d'estalvi i inversió que contribueixen a projectes solidaris. En aquesta línia cal destacar el fons d'inversió Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, la societat d'inversió Sabadell Urquijo Cooperación, S.I.C.A.V., S.A., el pla de pensions BS Ético y Solidario, P.P. i el pla de pensions BanSabadell 21, F.P., així com el fons de pensions G.M. PENSIONES, F.P., destinat a empleats de l'entitat.

El 2018, des dels comitès d'ètica de Sabadell Urquijo Cooperación, S.I.C.A.V., S.A. i de Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, s'han seleccionat un total de 35 projectes humanitaris enfocats majoritàriament a cobrir riscos d'exclusió social, millorar les condicions de vida de persones amb discapacitat i solucionar necessitats bàsiques d'alimentació i sanitat. En aquest exercici s'han cedit més de 390.000 euros a entitats i projectes solidaris.

En matèria d'inversió, tant l'entitat gestora de fons de pensions BanSabadell Pensiones, EGFP, S.A., com, des del 2016, Aurica Capital, societat de capital de risc amb participacions en companyies espanyoles amb projectes de creixement en el mercat exterior, estan adherides als Principis d'Inversió Responsable en la categoria de gestió d'actius. Aquests principis inclouen criteris socials, ambientals i de bon govern en les polítiques i pràctiques de gestió.

Bons sostenibles

Els bons verds, socials i sostenibles són títols de deute que donen suport a projectes de millora mediambiental i/o social complint certs criteris d'elegibilitat.

Els fons obtinguts en aquestes emissions de bons s'empren en el finançament de projectes verds/socials (energia renovable, eficiència energètica, contaminació i gestió de l'aigua i de residus, salut, inclusió social, etc.). Reben una qualificació d'una agència externa que acredita el marc de bons de sostenibilitat i l'ús dels fons de les emissions.

Banc Sabadell ha participat en la col·locació d'operacions de bons verds d'Iberdrola i Gas Natural i com a única entitat col·locadora en un bon sostenible de la Comunitat de Madrid de 150 milions d'euros el 2018. El seu paper ha permès la comercialització i la captació d'inversors cap a aquests productes.

5.1.3. Gestió social de l'habitatge

Banc Sabadell gestiona a través de Sogeviso, participada al 100% pel banc, la problemàtica social de l'habitatge per tal d'abordar, de manera responsable, les situacions d'exclusió social dels seus clients hipotecaris vulnerables.

El 31 de desembre de 2018, Sogeviso gestiona 10.178 lloguers socials i assequibles dirigits a aquests clients vulnerables, i en el 53% dels casos s'ha incorporat el contracte social, un servei en què s'ofereix un acompanyament específic per part d'un gestor social i que es basa en tres eixos de treball: connectar aquests clients amb els serveis públics, accions d'inserció laboral gestionant un servei que té com a objectiu apoderar, a través d'actuacions de formació, *coaching* o preparació d'entrevistes laborals, els clients perquè aconseguixin feina i la col·laboració amb empreses públiques o privades, especialment amb el tercer sector. La gestió integral del lloguer, juntament amb el contracte social -que actualment dona servei a 5.344 famílies i s'ha consolidat com un model innovador de gestió dels clients vulnerables- ha permès que 3.501 famílies, clients de Banc Sabadell, hagin superat la seva situació d'exclusió social. Així mateix, aquest 2018 ha significat la consolidació del programa JoBS (inserció laboral), que ha tancat l'exercici amb 2.688 persones. En el marc d'aquest programa, 1.483 persones han trobat feina des del seu inici el 2016. És important destacar que més del 33% han estat contractades per més de 100 dies i més del 6% per una llarga durada, fet que potencia una millora a llarg termini.

Així mateix, durant el 2018, amb l'objectiu de limitar els efectes del sobreendeutament i facilitar la recuperació dels deutors en risc d'exclusió social, el banc ha reiterat el seu compromís amb el Codi de bones pràctiques bancàries, i ha aprovat 167 operacions de reestructuració del deute hipotecari.

Des del 2013, Banc Sabadell està adherit al Conveni del Fons Social de l'Habitatge (FSH), i hi ha contribuït amb 400 habitatges destinats majoritàriament a clients procedents de dacions o adjudicacions produïdes a partir de gener de 2008. El 90% del parc està cobert amb un lloguer social vigent.

A més a més, el banc també té cedits 92 immobles a 46 institucions i fundacions diferents sense ànim de lucre, orientades a donar suport als col·lectius socials més desfavorits.

5.1.4. Educació financera

Banc Sabadell continua promovent i participant en diferents iniciatives d'educació financera. Per a l'entitat no tan sols es tracta de donar resposta a les diferents necessitats formatives dels consumidors i la societat en general, sinó també d'acompanyar-los en el desenvolupament de competències i habilitats per a la presa de decisions.

Per a nens (fins als 13 anys)

Des del 2010, mitjançant el concurs de dibuix infantil, “Per a què serveixen els diners?”, a <https://peraqueserveixenelsdiners.com/> s’inclouen un conjunt d’activitats educatives i material didàctic, en col·laboració amb pedagogs i educadors, que potencien el desenvolupament de la creativitat, la importància de l’estalvi, el valor dels diners i la solidaritat.

Aquest any, s’ha inclòs un diccionari econòmic infantil vinculat a una guia didàctica, amb què es familiaritza paraula a paraula la funcionalitat dels diners i es dona resposta a les inquietuds dels més petits. A més, per cada dibuix rebut, Banc Sabadell fa una donació a una causa solidària, i els més votats en les xarxes socials també obtenen un premi. El 2018 s’ha conclòs amb més de 7.300 participacions.

Per a joves

Banc Sabadell, per sisè any consecutiu i des del seu origen, continua participant en el programa d’Educació Financera d’Escoles de Catalunya (EFEC). Aquest programa s’imparteix en més de 350 centres lectius, amb més de 87.600 alumnes, que equival aproximadament a un 30% de l’alumnat de 4t d’ESO a Catalunya.

El banc també participa en la iniciativa “Les teves Finances, El teu Futur”, en col·laboració amb l’Associació Espanyola de Banca (AEB) i la Fundació Junior Achievement (JA), amb un cobertura de més de 100 centres de tot Espanya.

Educació financera mitjançant voluntariat		2018	2017	2016
Nombre de voluntaris	EFEC	87	179	164
	JA	32	32	34
Nombre de beneficiaris	EFEC	17.200	9.082	4.736
	JA	387	430	426

Així mateix, Banc Sabadell està adherit al conveni subscrit entre l’AEB, la CNMV i el Banc d’Espanya en el marc del Pla nacional d’educació financera. Aquest pla, que s’ha renovat el 2018 i segueix les recomanacions de la Comissió Europea i de l’OCDE, té com a objectiu millorar la cultura financera dels ciutadans, dotant-los dels coneixements bàsics i les eines necessàries perquè controlin les seves finances de manera responsable i informada.

Per a pimes

Banc Sabadell, en col·laboració des de fa sis anys amb AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, ESADE i Garrigues, és impulsor del programa “Exportar per créixer”, amb el qual s’acompanya les pimes en el seu procés d’internacionalització, a través d’eines en línia, serveis d’informació especialitzats i organització de taules de debat per tot el país, per les quals ja han passat prop de 5.000 companyies.

Així mateix, Banc Sabadell amplia el seu compromís de suport i assessorament a empreses clients amb la segona edició del Sabadell International Business Program, un programa formatiu en col·laboració amb la Universitat de Barcelona (UB), que es pot fer per via digital i, de manera simultània, presencialment en ciutats com Barcelona, Madrid, València, Bilbao, Vigo i Sevilla.

En relació amb la digitalització d’empreses i el seu acompanyament, el banc inicia un nou programa i implanta a la xarxa d’oficines la figura del Director de Digitalització d’Empreses, un perfil que combina les funcions d’un consultor professional coneixedor de les singularitats de cada client amb l’assessorament personalitzat sobre l’optimització i transformació de cada negoci en àmbits com l’*e-commerce*, l’explotació de dades, el posicionament en màrqueting digital o la ciberseguretat.

Una altra iniciativa d’acompanyament ha estat el Sabadell Link, un canal audiovisual que, entre altres funcionalitats, propicia el contacte amb els principals responsables de les oficines de representació a Europa, Àsia, Àfrica i Amèrica. El *kit* exportador, disponible al web de Negoci Internacional, reuneix un conjunt d’eines per poder desenvolupar l’operativa del comerç exterior amb màximes garanties, i es converteix en un altre recurs molt consultat per al procés d’internacionalització.

Des de BStartup, el programa d’emprenedoria de Banc Sabadell, s’han impartit a emprenedors prop de 40 xerrades sobre finançament per a *startups*, abordant tant les possibilitats de finançament públic com privat.

Per a les famílies/societat

A través de Futurs, el 2018 Banc Sabadell estrena un programa de debats en directe amb la plataforma Facebook Live sobre els temes que preocupen en el dia a dia de les famílies i que repercuteixen en la seva economia domèstica.

En aquests debats, conduïts per persones de prestigi del món de la cultura, l'enginyeria, l'educació o l'esport, es posa de manifest que hi ha tantes possibilitats de futur com persones existeixen, i des de Banc Sabadell s'explica el seu paper de guia per acompanyar i oferir solucions en els moments importants de la vida.

Amb aquesta iniciativa, s'ofereix la possibilitat que famílies i societat hi participin contribuint a la reflexió i compartint la diversitat d'opinions en qüestions com ara si estem fets per conèixer o bé sobre com han d'estudiar els nostres fills.

5.1.5. Voluntariat corporatiu

Banc Sabadell facilita i promou, a través dels recursos i mitjans necessaris, la solidaritat i el compromís voluntari dels seus empleats.

A través de Sabadell Life, portal intern consolidat des del 2016 amb més d'11.000 usuaris, s'han registrat més de 500 iniciatives solidàries i de voluntariat corporatiu proposades pel banc i els mateixos empleats. En aquest sentit, els empleats més solidaris, amb les seves donacions directes o a través de dinàmiques de ludificació, canvien el seu premi per un donatiu a una de les causes que Sabadell Life promou a través de la plataforma Actitud Solidària: Beques Menjador d'Educo (campanya triada majoritàriament pels empleats en una enquesta) i material escolar per a infants en risc d'exclusió d'Ayuda en Acció, entre d'altres. Sense oblidar l'atenció als damnificats en catàstrofes naturals, com ha estat el cas el 2018, amb el tsunami d'Indonèsia.

Entre les iniciatives de voluntariat que han comptat amb més participació, a més de les col·laboracions en programes d'educació financera citats anteriorment, cal destacar:

- Programes que posen en valor el coneixement i l'experiència tant d'empleats com del col·lectiu sènior, amb incidència en sectors vulnerables i en risc d'exclusió social:
 - Projecte Coach de la Fundació Exit per millorar la integració laboral a través del *mentoring* de joves en situació de vulnerabilitat. El 2018, 36 voluntaris corporatius han estat 1.260 hores fent de mentors a joves de 16 a 18 anys per millorar-ne l'ocupabilitat a les ciutats de Madrid, Barcelona, València, Granada, Alacant i Palma.
 - Transpirinència Social Solidària (TSS), projecte socioeducatiu en col·laboració amb la Fundació Banc Sabadell, destinat a la inclusió social, que inclou més de 300 joves i 200 voluntaris de diverses empreses, entre elles Banc Sabadell, que participen en la marxa per la inclusió social recurrent per etapes 800 quilòmetres en 42 dies.
 - 2a edició del B-Value, programa de transformació cap a models de professionalització i sostenibilitat dirigit a entitats socials sense ànim de lucre, de la Fundació Banc Sabadell i la Fundació Ship2B, en què es compta amb 20 empleats que hi participen com a mentors, acompanyant i assessorant diferents entitats socials.
- Aportacions i participacions en campanyes solidàries:
 - Trailwalker, en què participen més de 40 equips i amb més de 100 voluntaris i 65.000 euros recaptats en benefici d'Intermón Oxfam d'un futur sense pobresa.
 - Inspiring Games, repte en línia interempreses en què, gràcies als punts sumats en diferents disciplines esportives per més de 400 empleats, es va rebre el títol d'empresa més saludable del 2018, i es van donar 1.000 euros a la Fundació Síndrome 5P-, una malaltia rara que afecta 1 de cada 50.000 nens.
 - Les donacions de sang, amb més de 230 aportacions a Barcelona, València i Madrid.
 - La col·laboració en els Reis Mags solidaris amb la Fundació Magone, atenent els desitjos de més de 470 cartes de nens i nenes en risc d'exclusió de diferents territoris com Alacant, Barcelona, Bilbao, Madrid, Màlaga, Oviedo, Galícia, Saragossa i València.

- Altres activitats com la celebració de la diada del Sant Jordi Solidari o el Market Solidari de Nadal al Centre Corporatiu de Sant Cugat, col·laborant amb entitats del tercer sector de diferents àmbits com ara Obra Social Sant Joan de Déu, Proactiva Open Arms, Espigoladors, Sonrisas de Bombay i Mua Solidaris.
- Projectes d'integració i la millora de l'ocupabilitat:
 - Aliança amb Càritas en el programa Feina amb Cor, en què participen persones en situació d'atur, amb càrregues familiars, de més de 40 anys i sense prestacions econòmiques. Banc Sabadell és l'única entitat financera vinculada al projecte, i els ofereix la possibilitat de treballar en oficines, desenvolupant tasques administratives i de servei al client, de manera temporal, sobretot en períodes de vacances.

De les 25 persones que han passat pel programa d'integració Feina amb Cor des del 2015, cinc continuen treballant en oficines de la província de Barcelona, sis han superat les 3.000 hores establertes en el programa com a màxim i cinc han trobat feina estable, que és l'objectiu principal del programa.

També cal destacar, en l'àmbit TSB, la intensa activitat desenvolupada el 2018 en la iniciativa TSB Local Pride, que treballa en dues direccions:

- Donar temps, diners i experiència, mitjançant el programa TSB Local Charity Partner, en què cada sucursal dona suport a una causa local que és important per a la seva comunitat. A més, ajudar els clubs esportius locals en tot el Regne Unit a fer servir el poder de l'esport per marcar una diferència positiva per als joves i les seves comunitats a través de l'associació amb Sported, una de les principals organitzacions benèfiques al Regne Unit relacionades amb l'esport.
- Treure a la llum històries d'herois anònims que ajuden les persones de les seves comunitats.

5.1.6. Acció social i patrocini

La política d'acció social de Banc Sabadell se sustenta en el compromís del grup amb el desenvolupament de la societat i amb la voluntat de creació de valor. El banc porta a terme principalment les seves accions en aquest camp a través de la Fundació Banc Sabadell, la Comissió de Patrocini i el treball transversal entre les diferents direccions. L'any 2018, la Fundació Banc Sabadell ha rebut del banc una dotació de 5 milions d'euros per fer les seves activitats.

Premis i reconeixements

La Fundació Banc Sabadell centra les seves activitats en els àmbits del talent, la ciència, la cultura i l'emprenedoria social. Entre les seves iniciatives més rellevants destaquen el Premi a la Investigació Biomèdica; el Premi a les Ciències i Enginyeria, creat el 2017 en col·laboració amb el BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), i el Premi a la Investigació Econòmica, tots dirigits a reconèixer i donar suport a la trajectòria de joves investigadors espanyols d'aquestes disciplines. Una altra mostra del compromís de la Fundació Banc Sabadell amb la ciència són les Ajudes a la Investigació Científica, que concedeix des de fa 24 anys a aspirants predoctorals, i la seva implicació en el patronat d'entitats com la Fundació Pasqual Maragall.

En relació amb l'acompanyament del talent jove, la Fundació BS també col·labora enguany amb Celera, el programa que identifica joves amb talent a Espanya de perfils molt variats que destaquen en l'àrea de recerca, emprenedoria i enginyeria i els dota de les eines que els permetin aprofitar al màxim tot el seu potencial.

Programes d'innovació social per a entitats socials

El 2018, la Fundació Ship2B, amb la col·laboració de la Fundació Banc Sabadell, llança la segona edició del programa B-Value, que té com a objectiu ajudar a professionalitzar, transformar i millorar la proposta de valor d'entitats sense ànim de lucre de qualsevol àmbit d'actuació. Després d'una primera etapa, es trien deu propostes finalistes que reben suport per al llançament d'una campanya de *crowdfunding* a través de la qual es difon i es valida la seva proposta. Finalment, els projectes es presenten en un Demo Day, en què la Fundació Banc Sabadell concedeix diferents ajudes econòmiques.

El 2017 un total de 40 entitats socials han estat seleccionades per participar en aquesta primera edició del B-Value. Durant el programa s'ha comptat amb 100 mentors especialitzats en diferents sectors, una trentena dels quals són empleats de Banc Sabadell que també han participat en quatre *workshops* presencials a Barcelona i Madrid.

Programa de talent jove

Des del 2016 la Fundació Banc Sabadell i la Fundació Ship2B han treballat conjuntament per detectar i premiar projectes innovadors que aportin millores a l'orientació i ocupabilitat juvenil. Amb el programa B-Challenge, després d'un procés de selecció, formació i acompanyament de 20 projectes, s'han seleccionat els 4 projectes amb més potencial.

A través de la campanya de *crowdfunding* #YoCreoTalento, es dona suport al talent dels 4 projectes guanyadors del programa B-Challenge, reptes socials que proposen solucions innovadores amb models de negoci autosostenible.

Actitud solidària

El 2018 a través de la plataforma tecnològica Worldcoo, *startup* participada pel banc a través del programa BStartup10, s'ha pogut respondre amb eficàcia a diverses crides d'emergència com les que es van produir per a la recaptació davant el tsunami a Indonèsia, amb més de 300 donacions en menys de 24 hores per proporcionar ajuda a més de 700 persones afectades, incloent-hi medicines, atenció especialitzada, serveis sanitaris i aliments.

5.2. Consumidors, subcontractació i proveïdors

5.2.1. Consumidors

Banc Sabadell té establert un Servei d'Atenció al Client en què s'atenen les queixes i reclamacions.

Durant l'any 2018, el Servei d'Atenció al Client ha rebut 44.713 queixes i reclamacions, de les quals se n'han admès a tràmit 32.849. El nombre d'expedients gestionats ha estat de 35.445, a causa de la resolució d'assumptes pendents de l'exercici anterior. Per tipologia, un 5,9% han estat queixes i un 94,1% reclamacions.

El grup disposa de la figura del Defensor del Client, competent per resoldre les reclamacions que li plantegen els clients i usuaris del banc tant en primera com en segona instància, així com per resoldre els assumptes que li trasllada el Servei d'Atenció al Client.

A TSB, a través de la seva direcció Customer Relations, s'han rebut durant l'exercici 2018 un total de 200.000 queixes i reclamacions (dades provisionals pendents del tancament per part de TSB).

5.2.2. Subcontractació i proveïdors

Els reptes de la competitivitat demanen un comportament cooperatiu entre Banc Sabadell i els seus proveïdors, així com una visió d'aquests com a socis estratègics. Aquesta premissa ha portat el banc a establir diversos protocols i normes per estendre a la cadena de subministrament el seu propi compromís amb les pràctiques socialment responsables. Els protocols i mecanismes comentats comprenen tota la seqüència de relació amb els proveïdors del banc: des de la seva homologació, passant per la seva avaluació, fins al procés de compres.

Banc Sabadell fa partícips els seus proveïdors de la política mediambiental del grup, i incorpora la responsabilitat ambiental i social a la cadena de subministrament. Així, el contracte bàsic amb els proveïdors inclou clàusules de respecte als drets humans i als deu principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides. En els contractes que per la seva activitat ho requereixin, també inclou clàusules ambientals.

Homologació dels proveïdors

La Direcció de Compres disposa d'un portal en què els proveïdors, abans de registrar-s'hi, han d'acceptar el Codi de conducta de proveïdors, que inclou:

- La Declaració universal dels drets humans de les Nacions Unides.
- Els convenis de l'Organització Internacional del Treball.
- La Convenció sobre els Drets del Nen de les Nacions Unides.
- Els principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides, subscrit pel banc al febrer del 2005.

La documentació que se sol·licita en el formulari per a l'homologació dels proveïdors són les certificacions ISO (com les ISO 9001, ISO 14001 i altres certificats de qualitat) i la resposta a qüestions sobre la governança i la publicació de la informació relativa a l'RSC de l'empresa. A més, es pot requerir el detall de les característiques dels productes que el proveïdor posa a disposició del banc (productes reciclats, ecològics o reutilitzables).

Abans del procés d'homologació, els proveïdors han d'acceptar les condicions generals de contractació i el Codi de conducta, en què s'informa de les polítiques de medi ambient del banc.

Per procedir a l'homologació, els proveïdors han de facilitar la seva documentació legal, informació financera, certificats de qualitat, acreditació d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social i de les seves obligacions tributàries, i la seva política d'RSC.

Després de revisar la documentació aportada en l'eina de seguiment, Banc Sabadell procedeix a l'homologació del proveïdor.

Posteriorment, i a mesura que es va apropant la data de caducitat dels documents aportats pel proveïdor, el banc li envia un recordatori amb la necessitat d'actualitzar els documents corresponents. Un cop facilitats, es procedeix a la revisió i actualització de l'homologació.

Avaluació dels proveïdors

Els proveïdors rellevants del grup, amb una facturació superior a 250.000 euros, i els considerats crítics (aquells amb pocs actors en el mercat) són avaluats anualment en aspectes mediambientals i de qualitat, així com també en criteris laborals com l'estat dels seus pagaments a la Seguretat Social.

Banc Sabadell revisa periòdicament que la documentació aportada pels proveïdors estigui totalment actualitzada per garantir el compliment de les condicions d'homologació, i s'estableixen mecanismes d'avís regulars.

Els responsables d'unitat disposen d'autonomia en determinats serveis aliens al departament de compres, atès que aquests no suposen un risc i es tracta d'empreses de serveis financers i consultoria. Totes aquestes excepcions estan recollides de manera transparent en el Manual de Compres de l'organització.

Xarxa internacional

La contractació de proveïdors per part de la xarxa internacional es fa de manera descentralitzada, i el 100% correspon a proveïdors locals, de manera que afecta únicament productes d'ús exclusiu per a l'operativa diària de l'oficina.

5.3. Informació fiscal

El grup Banc Sabadell està fermament compromès amb el foment de l'actuació fiscal responsable, la relació cooperativa amb l'Administració tributària i amb l'impuls al desenvolupament de la transparència en la comunicació de la informació fiscal als diferents grups d'interès.

Aquests compromisos es plasmen en l'estratègia fiscal del grup, que està publicada a la pàgina web corporativa, en què s'enuncien i es desenvolupen els principis d'actuació del grup en matèria fiscal. Entre aquests principis, es troben els principis d'eficiència, prudència, transparència i minimització del risc fiscal, que porten el grup a fer una contribució fiscal global d'acord amb l'ordenament jurídic i les guies i principis internacionals establerts en la matèria per l'OCDE.

Els beneficis consolidats després d'impostos a cada país, els impostos i les subvencions públiques rebudes, que únicament corresponen a l'activitat de formació, es detallen a continuació.

Dades en milers d'euros

País	Beneficis consolidats obtinguts		Impostos sobre beneficis pagats	
	2018	2017	2018	2017
ESPANYA	385.948	603.649	23.139	53.899
ESTATS UNITS	110.355	71.439	15.546	6.881
FRANÇA	13.864	5.573	1.779	1.779
MÈXIC	12.584	12.447	5.452	5.275
ANDORRA	8.307	8.005	357	1.072
CUBA	1.644	1.532	-	-
MARROC	1.256	1.965	896	1.484
LUXEMBURG	86	74	-	76
BAHAMES	-40	-90	-	-
PORTUGAL	-1.787	-	-	-
REGNE UNIT	-196.987	100.584	11.211	32.519
Total	335.230	805.178	58.380	102.985

Subvencions rebudes a Espanya el 2018 (formació): 2 milions d'euros.

ANNEX 1. NORMES CORPORATIVES I COMPROMISOS INSTITUCIONALS

Més enllà de les actuacions i iniciatives que es resumeixen en aquest estat d'informació no financera, Banc Sabadell està dotat d'un conjunt de codis, polítiques i normes que determinen el seu compromís amb el propòsit del grup, i també manté subscrits diversos acords nacionals i internacionals que, al seu torn, emmarquen aquest compromís. De la totalitat de polítiques i compromisos, es presenten a continuació els que pertanyen al perímetre no financer de l'entitat.

Principis i polítiques del perímetre no financer

- Codi de conducta: d'aplicació general a totes les persones que formen part directa del grup, ja sigui a través d'un vincle laboral o formant part dels seus òrgans de govern.
- Reglament intern de conducta en l'àmbit del mercat de valors.
- Codi de conducta per a proveïdors.
- Política de responsabilitat social corporativa.
- Política de restriccions al finançament i inversió d'activitats del sector de l'armament del Grup Banc Sabadell.
- Política d'ètica i drets humans.
- Política d'accionistes i inversors.
- Política de clients.
- Política de recursos humans.
- Política de medi ambient.
- Política de proveïdors.
- Política d'acció social.
- Política de remuneracions del Grup Banc Sabadell.
- Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a Banc Sabadell.
- Codi d'ús de les xarxes socials.
- Adhesió a Autocontrol (Associació per a l'Autoregulació de la Comunicació Comercial).
- Adhesió al Codi de bones pràctiques bancàries.
- Estratègia fiscal i bones pràctiques tributàries:
 - Estratègia fiscal.
 - Responsabilitat fiscal i bones pràctiques tributàries.

Pactes, acords i compromisos

- Signant del Global Compact (Pacte Mundial de les Nacions Unides en matèria de drets humans, treball, medi ambient i anticorrupció).
- Signant dels Principis de l'Equador, que incorporen criteris socials i ambientals en el finançament de grans projectes i en els préstecs corporatius.
- Integració de l'RSC en la pràctica empresarial seguint la guia ISO 26000.
- Adhesió als Principis d'Inversió Responsable de les Nacions Unides en la categoria de gestió d'actius.
- Renovació de l'adhesió al conveni subscrit entre l'AEB, la CNMV i el Banc d'Espanya per al desenvolupament d'actuacions en el marc del Pla nacional d'educació financera.
- Inclusió en els índexs sostenibles FTSE4Good i FTSE4Good IBEX.
- Segell d'Or del model de l'European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Certificació ISO 9001 vigent per al 100% dels processos i per a les activitats del grup a Espanya.
- Certificació ISO 14001 per a les sis seus corporatives.
- Signant del Carbon Disclosure Project (CDP) en matèria d'acció contra el canvi climàtic i del CDP Water Disclosure.
- Obtenció del distintiu d'Igualtat a l'Empresa, atorgat pel Ministeri de Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat.

ANNEX 2. TAULA CONTINGUTS LLEI 11/2018

Referència: Informe de gestió (IG)

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
MODEL DE NEGOCI	Breu descripció del model de negoci del grup, que ha d'incloure: 1) el seu entorn empresarial, 2) la seva organització, 3) presència geogràfica, 4) els seus objectius i estratègies, 5) els principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució.	IG 1.1 Estructura organitzativa	102-1	Nom de la companyia
		IG 1.1 Estructura organitzativa	102-2	Activitats, marques, productes i serveis
		IG 1.1 Estructura organitzativa	102-3	Ubicació de la seu
		IG 1.1 Estructura organitzativa; IG 1.2 Model de negoci, principals objectius assolits i actuacions dutes a terme; IG 9.c Gestió de qualificació creditícia	102-4	Ubicació de les operacions
		IG 6. Informació sobre l'evolució previsible de l'entitat	102-6	Mercats servits
		IG 6. Informació sobre l'evolució previsible de l'entitat	102-7	Mida de l'organització
		IG 1.1 Estructura organitzativa	102-6	Mercats servits
POLÍTIQUES	<u>Una descripció de les polítiques</u> que aplica el grup respecte a aquestes qüestions, que ha d'incloure: 1) els procediments de diligència deguda aplicats per identificar, avaluar, prevenir i atenuar riscos i impactes significatius, 2) els procediments de verificació i control, incloent-hi quines mesures s'han adoptat.	2. Informació sobre qüestions socials i relatives al personal (introducció); 3. Informació sobre drets humans; Annex 1 - Principis i polítiques	103	<u>Enfocament de la gestió de cada àmbit, cal ressaltar quines polítiques internes tenen</u>
RESULTATS DE LES POLÍTIQUES KPI	<u>Els resultats d'aquestes polítiques, que han d'incloure indicadors clau de resultats</u> no financers pertinents que permetin: 1) el seguiment i l'avaluació dels progressos i 2) que afavoreixin la comparabilitat entre societats i sectors, d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència utilitzats per a cada matèria.	5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 2.1. Ocupació; 2.2.3. Salut i seguretat; 2.4. Formació; 1.5.1. Avaluació del risc ambiental; 1.1. Contaminació; 1.3. Ús sostenible dels recursos; 5. Informació sobre la societat	103	<u>Enfocament de la gestió de cada àmbit</u>

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
RISCOS A CT, MT I LT	<p><u>Els principals riscos</u> relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup, entre elles, quan sigui pertinent i proporcionat, les seves relacions comercials, productes o serveis que puguin tenir efectes negatius en aquests àmbits, i</p> <p>* com el grup <u>gestiona</u> aquests riscos,</p> <p>* explicant els <u>procediments utilitzats per detectar-los i avaluar-los</u> d'acord amb els marcs nacionals, europeus o internacionals de referència per a cada matèria.</p> <p>* S'ha d'incloure <u>informació sobre els impactes que s'hagin detectat</u>, i oferir-ne un desglossament, en particular sobre els principals riscos a curt, mitjà i llarg termini.</p>	1.5.1. Avaluació del risc ambiental, IG.4 Riscos	102-15	Principals impactes, riscos i oportunitats
INDICADORS CLAU DE RESULTATS NO FINANCERS	Indicadors que siguin pertinents respecte a la diversitat empresarial concreta, i que compleixin amb els criteris de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat.	5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.2. Finances sostenibles (inversió ètica i solidària); 1.5.2. Finançament i inversió en energies renovables; 5.1.4. Educació financera; 1.4. Canvi climàtic	FS1, FS2	Indicadors de suplement financer: (FS1) Polítiques d'aspectes mediambientals i socials específics aplicades a línies de negocis; (FS2) Procediments per a l'avaluació i el control dels riscos socials i mediambientals en les línies de negoci (FS2)

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS	GLOBAL MEDI AMBIENT			
	1) Informació detallada sobre els <u>efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient</u> i, si escau, la salut i la seguretat, els procediments d'avaluació o certificació ambiental. 2) Els recursos dedicats a <u>la prevenció de riscos ambientals</u> . 3) L'aplicació del <u>principi de precaució, la quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals</u> .	1. Informació sobre qüestions mediambientals (Introducció)	103	Enfocament de la gestió <u>de cada àmbit</u>
		1. Informació sobre qüestions mediambientals (Introducció)	102-11	Principi o enfocament de precaució
QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS	CONTAMINACIÓ			
	1) <u>Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni</u> , que afecten greument el medi ambient. 2) Tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, <u>incloent-hi el soroll i la contaminació lumínica</u> .	1.1. Contaminació	103	Enfocament de gestió d'emissions
	ECONOMIA CIRCULAR I PREVENCIÓ I GESTIÓ DE RESIDUS			
	Residus: Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles.	1.2. Economia circular i prevenció i gestió de residus	103	Enfocament de gestió d'efluents i residus
	Accions per combatre el malbaratament d'aliments	A la seu principal, on es disposa d'un restaurant, el banc té un protocol per evitar el malbaratament d'aliments.	103	Enfocament de gestió d'efluents i residus
	ÚS SOSTENIBLE DELS RECURSOS			
	El <u>consum d'aigua</u> i el subministrament d'aigua <u>d'acord amb les limitacions locals</u> .	1.3.2. Consum d'aigua	303-1	Extracció d'aigua per font
		1.3.2. Consum d'aigua	303-2	Fonts d'aigua significativament afectades per l'extracció d'aigua
		1.3.2. Consum d'aigua	303-3	Aigua reciclada i reutilitzada
	<u>Consum de matèries primeres</u> i les <u>mesures adoptades per millorar-ne l'eficiència d'ús</u> .	1.3.3. Consum de paper	103	Enfocament de gestió de materials
1.3.3. Consum de paper		301-1	Materials utilitzats per pes o volum	
1.3.3. Consum de paper		301-2	Entrades reciclades	
<u>Consum, directe i indirecte, d'energia</u> , <u>mesures preses per millorar l'eficiència energètica</u> i l' <u>ús d'energies renovables</u> .	1.3.1. Consum energètic	103	Enfocament de la gestió de l'energia	
	1.3.1. Consum energètic	302-1	Consum energètic dins de l'organització	
	1.3.1. Consum energètic	302-4	Reducció del consum energètic	

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS	CANVI CLIMÀTIC			
	Els elements importants de les emissions de gasos d'efecte hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, incloent-hi l'ús dels béns i serveis que produeix.	1.1. Contaminació	103	Enfocament de gestió d'emissions
		1.1. Contaminació	305-1	Emissions directes de GEH (abast 1)
		1.1. Contaminació	305-2	Emissions indirectes de GEH en generar energia (abast 2)
		1.1. Contaminació	305-3	Altres emissions indirectes de GEH (abast 3)
		1.1. Contaminació	305-4	Intensitat de les emissions de GEH
		1.1. Contaminació	305-5	Reducció de les emissions de GEH
	Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic .	1.4. Canvi climàtic	103	Enfocament de gestió d'emissions
	Les metes de reducció establertes voluntàriament a mitjà i llarg termini per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle i els mitjans implementats per a tal fi.	1.4. Canvi climàtic	103	Enfocament de gestió d'emissions
	PROTECCIÓ DE LA BIODIVERSITAT			
	Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat .	L'activitat de Banc Sabadell no té impactes significatius sobre la diversitat o sobre espais protegits.	103	Enfocament de la gestió de la biodiversitat
Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides.	No és aplicable. L'activitat de Banc Sabadell no té impactes significatius sobre la diversitat o sobre espais protegits.	304-2	Impactes significatius de les activitats, els productes i els serveis en la biodiversitat.	

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	OCUPACIÓ			
	Nombre total i distribució d'empleats per sexe, edat, país i classificació professional	2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	103	Enfocament de la gestió de l'ocupació
		2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	102-8	Informació sobre empleats i altres treballadors
		2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	405-1	Diversitat en òrgans de govern i empleat
	Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball	2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	102-8	Informació sobre empleats i altres treballadors
	Mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional	2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	102-8	Informació sobre empleats i altres treballadors
		2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	405-1	Diversitat en òrgans de govern i empleat
	Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	401-1	Noves contractacions d'empleats i rotació de personal
	Les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	2.1.3. Compensació	405-2	Ràtio del salari base i de la remuneració de dones respecte d'homes
	Bretxa salarial , la remuneració en llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	2.1.3. Compensació	103	Ocupació + Diversitat i igualtat d'oportunitats
		2.1.3. Compensació	405-2	Ràtio del salari base i de la remuneració de dones respecte d'homes
	La remuneració mitjana dels consellers i directius , incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe	2.1.3. Compensació	102-35	Governança: Polítiques de remuneració

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI	
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	Implantació de polítiques de desconnexió laboral	No estan definides en l'àmbit corporatiu polítiques de desconnexió laboral específiques.	103	Enfocament de la gestió de l'ocupació	
	Empleats amb discapacitat	2.1.1. Dades de la plantilla d'empleats de Banc Sabadell	405-1	Diversitat en òrgans de govern i empleat	
	Organització del temps de treball	2.2. Organització del treball, salut i seguretat	103	Enfocament de la gestió de l'ocupació	
	Nombre d'hores d' absentisme	2.2.3. Salut i seguretat	403-2	Tipus d'accidents i taxes de freqüència d'accidents, malalties professionals, dies perduts, absentisme i nombre de morts per accident laboral o malaltia professional.	
	Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquests per part dels dos progenitors	2.2.2. Conciliació	103	Enfocament de la gestió de l'ocupació	
	SALUT I SEGURETAT				
	Condicions de salut i seguretat en el treball	2.2.3. Salut i seguretat	103	Enfocament de la gestió de la salut i la seguretat en el treball	
	Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat	2.2.3. Salut i seguretat	403-2	Tipus d'accidents i taxes de freqüència d'accidents, malalties professionals, dies perduts, absentisme i nombre de morts per accident laboral o malaltia professional.	
	Malalties professionals: desagregat per sexe.	2.2.3. Salut i seguretat	403-3	Treballadors amb alta incidència o alt risc de malalties relacionades amb la seva activitat	
	RELACIONS SOCIALS				
	Organització del diàleg social , incloent-hi procediments per informar i consultar el personal i negociar amb ells	2.3. Relacions socials	103	Enfocament de la gestió de les relacions treballador-empresa	
	Percentatge d' empleats coberts per conveni col·lectiu per país	2.3. Relacions socials	102-41	Acords de negociació col·lectiva	
	El balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	2.3. Relacions socials	403-1	Representació dels treballadors en comitès formals treballador-empresa de salut i seguretat	

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	FORMACIÓ			
	Les polítiques implementades en el camp de la formació	2.4. Formació	103	Enfocament de la gestió de la formació i l'ensenyament
	La quantitat total d'hores de formació <u>per categories professionals</u>	2.4. Formació	404-1	Mitjana d'hores de formació l'any per empleat
	Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	2.6. Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	103	Enfocament de la gestió
	IGUALTAT			
	Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	2.5. Igualtat	103	Enfocament de la gestió de la diversitat i igualtat d'oportunitats + No discriminació
	Plans d'igualtat (capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), <u>mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat</u>	2.5. Igualtat		
La política contra tot tipus de discriminació i, si escau, de la gestió de la diversitat.	2.5. Igualtat			

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
DRETS HUMANS	Aplicació de <u>procediments de diligència deguda</u> en matèria de drets humans	3. Informació sobre drets humans	103	Enfocament de la gestió de l'avaluació de drets humans + Llibertat d'associació i negociació col·lectiva + Treball infantil + Treball forçós o obligatori
		3. Informació sobre drets humans	102-16	Valors, principis, estàndards i normes de conducta
		3. Informació sobre drets humans	102-17	Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques
	<u>Prevenió dels riscos de vulneració de drets humans i, si escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos</u>	3. Informació sobre drets humans	103	Enfocament de la gestió de l'avaluació de drets humans + Llibertat d'associació i negociació col·lectiva + Treball infantil + Treball forçós o obligatori
	<u>Denúncies</u> per casos de vulneració de drets humans	El 2018 no s'ha produït cap denúncia relativa a la vulneració dels drets humans	406-1	Casos de discriminació i accions correctives empreses
	<u>Promoció i compliment</u> de les disposicions dels <u>convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball</u> relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva	3. Informació sobre drets humans	407-1	Operacions i proveïdors el dret a la llibertat d'associació i negociació col·lectiva dels quals podria estar en risc
	<u>L'eliminació de la discriminació en l'ocupació</u>	3. Informació sobre drets humans	103	Enfocament de la gestió de la no discriminació
	<u>L'eliminació del treball forçós o obligatori</u>	3. Informació sobre drets humans	409-1	Operacions i proveïdors amb risc significatiu de casos de treball forçós o obligatori
	<u>L'abolició efectiva del treball infantil</u>	3. Informació sobre drets humans	408-1	Operacions i proveïdors amb risc significatiu de casos de treball infantil

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
CORRUPCIÓ I EL SUBORN	Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn	4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	103	Enfocament de la gestió de l'anticorrupció
		4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	102-16	Valors, principis, estàndards i normes de conducta
		4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	102-17	Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques
		4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	205-2	Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció
	Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	4. Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	205-2	Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció
	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	5.1.6. Acció social i patrocini	413-1	Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
SOCIETAT	Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible			
	L' impacte de l'activitat de la societat en l' <u>ocupació i el desenvolupament local</u>	5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	103	Enfocament de la gestió de comunitats locals + impactes econòmics indirectes
		5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	203-1	Inversions en infraestructures i serveis emparats
		5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	203-2	Impactes econòmics indirectes significatius
		5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	413-1	Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament
	L' impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori	5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	203-1	Inversions en infraestructures i serveis emparats
		5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	413-1	Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament
	Les <u>relacions</u> mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb ells	5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	102-43	Enfocaments per a la participació dels grups d'interès
		5.1.3. Gestió social de l'habitatge; 5.1.4. Educació financera; 5.1.6. Acció social i patrocini	413-1	Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament
	Les accions d' <u>associació o patrocini</u>	5.1.6. Acció social i patrocini	102-12	Iniciatives externes
		5.1.6. Acció social i patrocini	102-13	Afiliació a associacions

ÀMBITS	Continguts	Resposta / apartat	Estàndards GRI	Descripció GRI
SOCIETAT	SUBCONTRACTACIÓ I PROVEÏDORS			
	* La inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals * Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	5.2.2. Subcontractació i proveïdors	102-9	Cadena de subministrament
		5.2.2. Subcontractació i proveïdors	103	Avaluació ambiental de proveïdors + Avaluació social de proveïdors
		5.2.2. Subcontractació i proveïdors	308-1	Avaluació ambiental de proveïdors
		5.2.2. Subcontractació i proveïdors	414-1	Avaluació social de proveïdors
	Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes	5.2.2. Subcontractació i proveïdors	103	Enfocament de la gestió de pràctiques d'adquisició
	Consumidors			
	Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	5.1.1. Transparència, simplificació i accessibilitat 5.1.4. Educació financera	103	Enfocament de la gestió de la seguretat i la salut en clients + Màrqueting i etiquetatge + Privacitat del client
	Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	5.2.1. Consumidors	103	Enfocament de la gestió de la seguretat i la salut en clients + Màrqueting i etiquetatge + Privacitat del client
	Informació fiscal			
	Beneficis obtinguts país per país	5.3. Informació fiscal	103	Enfocament de la gestió de l'acompliment econòmic + dades quantitatives dels impostos i beneficis
	Impostos sobre beneficis pagats	5.3. Informació fiscal	103	Enfocament de la gestió de l'acompliment econòmic + dades quantitatives dels impostos i beneficis
	Subvencions públiques rebudes	5.3. Informació fiscal	201-4	Assistència financera rebuda del Govern

GLOSSARI

El glossari incorpora una definició dels indicadors que s'incorporen a l'Estat d'Informació No Financera i que no tenen una correspondència amb els estàndards del GRI.

Gestió social de l'habitatge

- Habitatges de lloguer social: nombre d'habitatges de lloguer social al tancament de l'exercici per a clients en risc de vulnerabilitat, segons criteris interns del banc, procedents d'un procés d'execució hipotecària, dació en pagament o procés d'ocupació irregular amb contracte de lloguer formalitzat.
- Cobertura del contracte social sobre el total del lloguer social: percentatge del nombre de contractes socials sobre el total d'habitatges de lloguer social en actiu al tancament de l'exercici.
- Operacions de reestructuració del deute hipotecari: total d'operacions de reestructuració del deute hipotecari (canvi de les condicions de finançament de la hipoteca) dutes a terme durant l'exercici anual.
- Dacions en pagament: total de dacions en pagament (extinció del deute derivat d'un préstec hipotecari mitjançant el lliurament de l'habitatge al banc) dutes a terme durant l'exercici anual.
- Indicators de contribució al Fons Social de l'Habitatge (FSH) al tancament de l'exercici, en el marc del Conveni del Fons Social de l'Habitatge (FSH) derivat del Reial decret llei 27/2012, de 15 de novembre, de mesures urgents per reforçar la protecció als deutors hipotecaris: o Nombre d'habitatges: total d'habitatges posats a disposició de l'FSH per part del banc.
- Taxa d'ocupació: nombre de lloguers formalitzats sobre el perímetre de l'FSH del banc.
- Contractes socials (programa JoBS), des de l'inici del programa a l'octubre de 2016: nombre de clients participants en els programes d'inserció laboral (programa JoBS) en el marc dels contractes socials del banc (contractes de lloguer social que inclouen clàusules sobre programes d'inserció laboral en què el signant es compromet a participar) des de l'inici del programa a l'octubre de 2016 i sobre els lloguers en actiu al tancament de l'exercici.
- Contractes laborals: total de contractes laborals (contractes de treball formalitzats en el marc dels programes d'inserció laboral recollits en els contractes socials) formalitzats que procedeixen del programa d'inserció (acumulat des de l'inici del programa a l'octubre de 2016 i sobre els lloguers en actiu al tancament de l'exercici).
- Convenis d'inserció laboral firmats: nombre de convenis vigents al tancament de l'exercici firmats amb empreses de diferents sectors en el marc del programa JoBS, d'inserció laboral.

BANCO DE SABADELL, S.A.
i societats dependents

Informe de verificació independent
de l'Estat d'Informació No Financera
corresponent a l'exercici 2018



La versió del nostre informe és una traducció de l'original, el qual va ser preparat en castellà. S'han pres totes les mesures necessàries per tal que la traducció sigui una representació el més acurada possible. Tot i això, en tots els aspectes d'interpretació de la informació, punts de vista i opinions, la versió original del nostre informe preval per davant d'aquesta traducció.

INFORME DE VERIFICACIÓ INDEPENDENT

Als accionistes de Banco de Sabadell, S.A.:

D'acord a l'article 49 del Codi de Comerç hem realitzat la verificació, amb l'abast de seguretat limitada, de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat adjunt (d'ara endavant EINF) corresponent a l'exercici finalitzat el 31 de desembre de 2018, de Banco de Sabadell, S.A. i societats dependents (d'ara endavant Banc Sabadell o el Grup) que forma part de l'Informe de gestió consolidat de Banc Sabadell.

El contingut de l'EINF inclou informació addicional a la requerida per la normativa mercantil vigent en matèria d'informació no financera que no ha estat objecte del nostre treball de verificació. En aquest sentit, el nostre treball de revisió s'ha limitat exclusivament a la verificació de la informació identificada en la taula inclosa en l'Annex 2 de l'EINF adjunt.

Responsabilitat del Consell d'Administració i de la Direcció

La formulació de l'EINF inclòs en l'Informe de gestió consolidat de Banc Sabadell, així com el contingut d'aquest, és responsabilitat del Consell d'Administració de Banco de Sabadell, S.A. L'EINF s'ha preparat d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats, d'acord a l'esmentat per a cada matèria en la taula inclosa en l'Annex 2 del mencionat EINF.

Aquesta responsabilitat inclou així mateix el disseny, la implantació i el manteniment del control intern que es consideri necessari per a permetre que l'EINF estigui lliure d'incorrecció material, deguda a frau o error.

Els administradors de Banco de Sabadell, S.A. són també responsables de definir, implantar, adaptar i mantenir els sistemes de gestió dels quals s'obté la informació necessària per a la preparació de l'EINF.

La nostra independència i control de qualitat

Hem complert amb els requeriments d'independència i altres requeriments d'ètica del Codi d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat emès pel Consell de Normes Internacionals d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (IESBA, per les seves sigles en anglès) que està basat en els principis fonamentals d'integritat, objectivitat, competència professional, diligència, confidencialitat i professionalitat.

La nostra signatura aplica la Norma Internacional de Control de Qualitat 1 (NICC 1) i manté, en conseqüència, un sistema global de control de qualitat que inclou polítiques i procediments documentats relatius al compliment de requeriments d'ètica, normes professionals i disposicions legals i reglamentàries aplicables.

L'equip de treball ha estat format per professionals experts en revisions d'Informació no Financera i, específicament, en informació d'acompliment econòmic, social i mediambiental.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., C/ Ausó y Monzó, 16, 03006 Alicante, España
Tel.: +34 965 980 350 / +34 902 021 111, Fax: +34 965 208 933, www.pwc.es

1

La nostra responsabilitat

La nostra responsabilitat és expressar les nostres conclusions en un informe d'assegurament independent de seguretat limitada basant-nos en el treball realitzat que es refereix exclusivament a l'exercici 2018. Les dades corresponents a exercicis anteriors no estaven subjectes a la verificació prevista en la normativa mercantil vigent. Hem dut a terme el nostre treball de revisió d'acord amb els requisits establerts en la Norma Internacional d'Encàrrecs d'Assegurament 3000 en vigor, "Encàrrecs d'Assegurament diferents de l'Auditoria i de la Revisió d'Informació Financera Històrica" (ISAE 3000) emesa pel Consell de Normes Internacionals d'Auditoria i Assegurament (IAASB) de la Federació Internacional de Comptadors (IFAC).

En un treball d'assegurament limitat els procediments duts a terme varien en naturalesa i moment, i tenen una menor extensió, que els realitzats en un treball d'assegurament raonable i, per tant, la seguretat proporcionada és també menor.

El nostre treball ha consistit en la formulació de preguntes a la Direcció, així com a les diverses unitats de Banc Sabadell que han participat en l'elaboració de l'EINF, en la revisió dels processos per a recopilar i validar la informació presentada en l'EINF i en l'aplicació de certs procediments analítics i proves de revisió per mostreig que es descriuen a continuació:

- Reunions amb el personal de Banc Sabadell per a conèixer el model de negoci, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats, els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions i obtenir la informació necessària per a la revisió externa.
- Anàlisi de l'abast, rellevància i integritat dels continguts inclosos en l'EINF en funció de l'anàlisi de materialitat realitzada per Banc Sabadell, considerant els continguts requerits en la normativa mercantil en vigor.
- Anàlisi dels processos per a recopilar i validar les dades presentades en l'EINF de l'exercici 2018.
- Revisió de la informació relativa als riscos, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats en relació als aspectes materials presentats en l'EINF.
- Comprovació, mitjançant proves, sobre la base de la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l'EINF de l'exercici 2018 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació de Banc Sabadell.
- Obtenció d'una carta de manifestacions dels Administradors i la Direcció.

Conclusió

Basant-nos en els procediments realitzats en la nostra verificació i en les evidències que hem obtingut no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que l'EINF de 2018 de Banc Sabadell no ha estat preparat, en tots els seus aspectes significatius, d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats i descrits d'acord a l'esmentat per a cada matèria en la taula inclosa en l'Annex 2 del mencionat EINF.



Ús i distribució

Aquest informe ha estat preparat en resposta al requeriment establert en la normativa mercantil vigent a Espanya, per la qual cosa podria no ser adequat per a altres propòsits i jurisdiccions.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

Original en castellà signat per
Ignacio Marull

1 de febrer de 2019