



BANCO SABADELL
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EJERCICIO 2018

ÍNDICE

1. Información sobre cuestiones medioambientales

- 1.1. Contaminación
- 1.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos
- 1.3. Uso sostenible de los recursos
 - 1.3.1. Consumo energético
 - 1.3.2. Consumo de agua
 - 1.3.3. Consumo de papel
- 1.4. Cambio climático
- 1.5. Otra información sobre cuestiones ambientales
 - 1.5.1. Evaluación de riesgo ambiental
 - 1.5.2. Financiación e inversión en energías renovables

2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

- 2.1. Empleo
 - 2.1.1. Datos de la plantilla
 - 2.1.2. Selección
 - 2.1.3. Compensación
- 2.2. Organización del trabajo, salud y seguridad
 - 2.2.1. Gestión del liderazgo
 - 2.2.2. Conciliación
 - 2.2.3. Salud y seguridad
- 2.3. Relaciones Sociales
 - 2.3.1. Comunicación
 - 2.3.2. Participación
- 2.4. Formación
- 2.5. Igualdad
- 2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

3. Información sobre derechos humanos

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5. Información sobre la sociedad

- 5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
 - 5.1.1. Transparencia, simplificación y accesibilidad
 - 5.1.2. Finanzas sostenibles
 - 5.1.3. Gestión social de la vivienda
 - 5.1.4. Educación financiera
 - 5.1.5. Voluntariado corporativo
 - 5.1.6. Acción social y patrocinio
- 5.2. Consumidores, subcontratación y proveedores
 - 5.2.1. Consumidores
 - 5.2.2. Subcontratación y proveedores
- 5.3. Información fiscal

ANEXO 1. Normas corporativas y compromisos institucionales

ANEXO 2. Tabla contenidos Ley 11/2018

Banco Sabadell S.A (en adelante, Banco Sabadell, el banco o el Grupo) es una entidad financiera que desarrolla su actividad principalmente en el mercado español, y cuenta con una importante filial en Reino Unido, TSB, banco domestico británico, y una entidad bancaria en Méjico. Los datos societarios y las filiales que conforman el grupo, así como su modelo de negocio, aparecen detallados en el Informe de Gestión.

El desarrollo de la entidad se orienta al crecimiento rentable que genere valor para los accionistas, a través de una estrategia de diversificación de negocios basada en criterios de rentabilidad, eficiencia y calidad de servicio, con perfil de riesgo conservador y dentro del marco de los códigos éticos y profesionales y tomando en consideración los intereses de los diferentes grupos de interés.

El modelo de gestión se enfoca a la permanencia del cliente a largo plazo, mediante una actividad constante de fidelización de la cartera de clientes fundamentada en la iniciativa y la proactividad en la relación. El banco tiene una oferta global de productos y servicios, un equipo humano cualificado, una plataforma tecnológica con capacidad para el crecimiento y una orientación permanente a la búsqueda de la calidad.

Banco Sabadell cuenta con un marco de gobierno interno cuya actualización se ha llevado a cabo por el Consejo de Administración en su reunión de enero de 2019 en el que se detallan, entre otros aspectos, su estructura accionarial, los órganos de gobierno, la estructura del grupo, la composición y funcionamiento de gobierno corporativo, las funciones de control interno, las cuestiones clave, el marco de gestión de riesgos y las políticas del grupo.

La información sobre la organización, los mercados, los objetivos, y las estrategias, así como los principales factores y tendencias que pueden incidir en la evolución del negocio, se exponen con detalle en el Informe de Gestión del ejercicio.

Banco Sabadell desarrolla su negocio de forma ética y responsable, orientando su compromiso con la sociedad de manera que la actividad impacte de forma positiva en las personas y el medio ambiente. Son todas las personas que integran la organización quienes aplican los principios y políticas de responsabilidad social corporativa, garantizando además la calidad y transparencia en el servicio al cliente.

Además de cumplir con las normas aplicables, Banco Sabadell dispone de un conjunto de políticas, normas internas y códigos de conducta que garantizan ese comportamiento ético y responsable en toda la organización y alcanzan a toda la actividad del grupo.

El banco cuenta con los instrumentos necesarios para medir el resultado de estas políticas, los principales riesgos y el establecimiento de medidas de corrección si ello fuera necesario. Banco Sabadell tiene constituido un Comité de Ética Corporativa en que se reportan los temas de Responsabilidad Social Corporativa y un Comité de Responsabilidad Corporativa, de carácter transversal a toda la organización, con participación de las distintas unidades con responsabilidad en aspectos de estas materias, que coordina todas las actuaciones de la organización.

Desde el año 2003, Banco Sabadell ha publicado un informe de todas aquellas actuaciones, políticas e iniciativas que, más allá de su misión principal en tanto que proveedor de productos y servicios financieros, constituyen el desarrollo responsable del negocio, su compromiso con los distintos grupos de interés, con el medio ambiente y la sociedad en todos los territorios donde desarrolla su actividad.

Para el ejercicio 2018, el presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2018 del Grupo Banco Sabadell y se anexa al mismo como un documento separado, da cumplimiento a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative que se relacionan en el anexo 2 del presente Estado de Información no Financiera.

1. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Banco Sabadell define en su Política de Responsabilidad Social Corporativa aprobada por el Consejo de Administración en 2003, y de una forma más concreta en su Política de Medio Ambiente aprobada por el Consejo de Administración en 2009, el marco de su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático. Dicho marco se centra en minimizar los impactos ambientales de procesos, instalaciones y servicios inherentes a la actividad, gestionar adecuadamente los riesgos y oportunidades relativas al negocio, y también en promover el compromiso con el medio ambiente de las personas con las que el banco se relaciona. Dentro de ese compromiso el banco está adherido a los Principios de Ecuador, al Carbon Disclosure Project (CDP), también en su versión Water Disclosure. No obstante, cabe señalar que la actividad propia del banco no incide de una forma relevante en impactos negativos para el medio ambiente.

Por otro lado en el ámbito de la formación y sensibilización ambiental, toda la plantilla tiene a su disposición un curso de formación en línea que debe realizarse de forma obligatoria por todos los empleados de las distintas sedes corporativas certificadas. Desde la plataforma interna "BS Idea", los empleados también pueden realizar aportaciones y sugerencias para la mejora de los aspectos ambientales y de lucha contra el cambio climático de la organización.

TSB sigue un sistema de gestión ambiental independiente y acorde con la legislación de Reino Unido. En este sentido, el banco, está comprometido con el uso responsable de los recursos e implementa medidas para mejorar el impacto medioambiental, como por ejemplo la reducción del uso de vehículos, la recogida de residuos y el servicio postal. Todo ello queda reflejado en su informe de gestión. Así mismo cabe mencionar que el Programa de Migración de la plataforma tecnológica realizado en 2018 comportará una reducción substancial del consumo energético y permitirá la medición y el reporte de los consumos. Adicionalmente en la apertura de nuevas sucursales todos los equipos cumplen con altos estándares de calificación de eficiencia energética.

1.1 Contaminación

Banco Sabadell es firmante del Carbon Disclosure Project y asume así el compromiso de lucha contra el cambio climático. En 2015 se estableció un nuevo objetivo de reducción del 3% de emisiones de CO₂ en España para el ciclo 2015-2020. Para ello, el banco implanta cada año medidas de eficiencia energética tanto en sus instalaciones como en sus servicios. Estas medidas toman especial relevancia respecto a la contratación de energía con garantía de origen renovable, que ha permitido alcanzar una reducción de emisiones de alcance 2 del 99,85% en España respecto al 2014.

En relación con el impacto relacionado con los viajes y desplazamientos de negocio, se aplican criterios ambientales y de racionalización del gasto, favoreciendo la elección de los medios de transporte con menor nivel de emisiones de CO₂ y en trayectos in itinere, se promueve el uso de la plataforma interna de coche compartido (car pooling). Estas informaciones son las que figuran en la tabla que sigue.

En toneladas de CO ₂	2018	2017	2016	2015	2014
Alcance 1 / Actividades directas: emisiones generadas por instalaciones y vehículos de la empresa	1.151	763	648	600	552
Alcance 2 / Actividades indirectas: emisiones derivadas del consumo eléctrico a nivel nacional	20	22	54	3.321	12.890
Alcance 3 / Otras actividades indirectas: emisiones derivadas de desplazamientos vinculados al negocio (en avión, tren y vehículo)	3.940	3.337	3.477	3.862	3.143
Total de emisiones de CO₂ generadas por el grupo en España	5.111	4.122	4.179	7.783	16.585
Total de emisiones de CO₂ por empleado	0,3	0,2	0,2	0,5	1,0

1.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

En todas las instalaciones del grupo en España, el residuo papel se gestiona como documentación confidencial a destruir y posteriormente se recicla el 100% a través de gestores autorizados de residuos. Los centros corporativos y oficinas disponen de recogida selectiva de envases, materia orgánica y pilas. La entidad realiza con Ricoh y con en el programa de HP Planet Partners, la recogida y reutilización de tóneres usados y gestiona sus residuos tecnológicos a través de gestores autorizados.

Para la gestión de los residuos de las oficinas en proceso de cierre o fusión se dispone de mecanismos de control específicos. Con el material informático o el mobiliario en buen estado, sobrante de oficinas o de centros de trabajo en proceso de cierre o fusión, el banco realiza donaciones a ONGs y a entidades locales sin ánimo de lucro.

1.3. Uso sostenible de los recursos

En cuanto a la infraestructura propia, Banco Sabadell dispone de un sistema de gestión ambiental que sigue el estándar mundial ISO 14001 y con el que se han certificado 6 sedes corporativas en España. El 16,22% de la plantilla nacional trabaja en alguna de estas sedes certificadas. En paralelo, el sistema de gestión ambiental se está desarrollando progresivamente al resto de centros de trabajo.

1.3.1. Consumo energético

En el ejercicio 2018, el consumo total energético de Banco Sabadell en España ha sido de 86.398 MWh.

En el ejercicio 2018, el consumo de energía eléctrica en España ha alcanzado los 81.962 MWh (respecto a los 82.824 MWh del año anterior) con un 99,96% de origen renovable, mayoritariamente a través de Nexus Renovables, suministradora con garantía de origen 100% renovable. Tomando como año base el 2014, se ha alcanzado una reducción del 99,85% de emisiones de CO₂ en el consumo eléctrico (alcance 2).

Con objeto de reducir su consumo energético, Banco Sabadell desarrolla continuas medidas de mejora de ecoeficiencia en sus instalaciones y procesos:

- La mayor parte de la red de oficinas dispone de un sistema centralizado de climatización e iluminación de bajo consumo, y encendido de los rótulos publicitarios adaptado a las franjas de luz solar. Adicionalmente disponen de equipos ligeros Thin Client (infraestructura céntrica de red, donde aplicativos y software se vehiculan virtualmente a servidores) que consumen un 90% menos de energía. Desde 2015 se han iniciado implantaciones de estos equipos también en centros corporativos.
- Los centros corporativos tienen instalada una iluminación por detección de presencia y lámparas LED (Light Emitting Diode). En dichos edificios y en las oficinas más grandes, las instalaciones de climatización disponen de recuperación de energía.

Consumo total de energía eléctrica	2018	2017	2016
Consumo total de energía (MWh)	81.962	82.824	89.809
Energía eléctrica suministrada por Nexus Renovables, garantía de origen 100% renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica)	99,94%	99,93%	99,84%

1.3.2. Consumo de agua

El consumo de agua del grupo a nivel nacional se limita a un uso sanitario y de riego de algunas zonas ajardinadas. El 100% del agua consumida proviene de la red de suministro. Así mismo el grupo tiene sus sedes en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

En relación a la ecoeficiencia, los sanitarios y la grifería disponen de mecanismos para optimizar la gestión del agua. En este sentido, la sede corporativa en Sant Cugat dispone de un depósito de recogida de aguas pluviales y de aguas grises para su aprovechamiento como agua de riego. A su vez, la zona ajardinada se compone de especies autóctonas con baja necesidad de riego.

1.3.3. Consumo de papel

En 2018, el consumo de papel en España ha sido de 1.047 toneladas. Durante el pasado año, el banco ha realizado las siguientes actuaciones para reducir el consumo de papel:

- El servicio 24 horas para clientes a través de canales remotos y plataformas digitales.
- El uso de tabletas y sistemas digitales en la red de oficinas que permiten la captura de la firma del cliente y suprimen el uso de papeles pre-impresos.
- Todas las impresoras del grupo imprimen por defecto a doble cara.
- El uso de papel convencional dispone de las certificaciones del sistema de gestión de calidad y ambiental ISO 9001/ISO 14001 y de producción sin cloro FSC (Forest Stewardship Council). Cabe destacar que desde julio de 2018 se ha ampliado el uso exclusivo del papel DinA4 reciclado a toda la red de oficinas.
- Eliminación de la impresión de la copia del cliente cuando lo confirme expresamente.

Consumo de papel	2018	2017	2016
Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas)	1.047	988	1.062
Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%)	52%	9%	9%
Uso del papel reciclado en 13 centros corporativos con oficina de servicio de correos (estafeta) sobre su consumo total del papel (blanco y reciclado) (%)	87%	80%	84%

1.4. Cambio Climático

En 2018, se ha creado un Grupo de Trabajo de Riesgo de cambio climático con el objetivo de preparar la implementación del TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*).

Asimismo se fomenta la realización de reuniones por videoconferencia, el uso de videoconferencia personal, pilotos de teletrabajo, así como también la utilización de las comunidades virtuales para ámbitos como el del aprendizaje y la formación continua.

También los programas pilotos de teletrabajo permiten sentar las bases para una futura extensión del mismo a un número mayor de la plantilla. Sus objetivos e impactos son múltiples y van desde la mejor conciliación de la vida personal y profesional hasta un evidente ahorro de tiempo energía y emisiones.

Por otra parte, el banco ha adoptado medidas para fomentar la reducción de emisiones de CO₂ a través de su oferta comercial de productos. En el ámbito del *renting* se ha ampliado la gama de vehículos sostenibles (con emisión inferior o igual a 120 gr CO₂/km), que ha alcanzado el 78% de la flota viva y con una oferta permanente de vehículos ECO. Adicionalmente Banco Sabadell ha contribuido a la movilidad sostenible de los empleados fomentando la contratación de vehículos 100% eléctricos con una contratación de 60 unidades.

Para dar respuesta a las limitaciones de tráfico en el centro de grandes ciudades como Madrid se ha elaborado una oferta específica de vehículos de bajas emisiones para garantizar la accesibilidad a esta capital que se ampliará en enero al resto de grandes ciudades españolas.

Relacionado con la investigación, el Premio Fundación BS a la Investigación Económica ha reconocido a la Dra. Díaz Anadón por su trabajo sobre el cambio climático, el cual, combina la investigación con el desarrollo de políticas públicas, cuantificando el papel que nuevas tecnologías energéticas (solar, eólica o nuclear) podrían tener en reducir las emisiones de dióxido de carbono y los costes del sector.

1.5. Otra información sobre cuestiones ambientales

Más allá de la gestión responsable de la sostenibilidad medioambiental en relación con las infraestructuras propias, los consumos y las emisiones, algunas actividades del negocio en materia de financiación y de inversión también inciden en el medioambiente, de ahí que el banco mantenga diversas iniciativas y compromisos en aras a esa sostenibilidad.

1.5.1. Evaluación de riesgo ambiental

Desde 2011 Banco Sabadell está adherido a los Principios de Ecuador, marco voluntario internacional de políticas, normas y guías que coordina la Corporación Financiera Internacional (IFC), agencia dependiente del Banco Mundial, que tiene por objeto determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en los proyectos de financiación estructurada de importe superior o igual a 10 millones de dólares y préstamos corporativos a partir de 100 millones de dólares. A través de estos estándares, se realiza una evaluación social y ambiental de los posibles impactos, abordando en determinados casos la minimización, mitigación y compensación adecuada, que es revisada por un experto independiente. Anualmente, Banco Sabadell publica en su web corporativa un informe que aporta el detalle de cada uno de los proyectos vinculados a los Principios de Ecuador.

Durante el ejercicio 2018, Banco Sabadell ha firmado 20 proyectos que incorporan los Principios de Ecuador, el 85% corresponde a proyectos de energías renovables.

Sector	Número de proyectos	Categoría	País	Región	País designado	Revisión independiente
Energías renovables	10	B	España	Europa	SI	SI
	2	B	EEUU	América	SI	SI
	1	B	Canadá	América	SI	SI
	1	B	Reino Unido	Europa	SI	SI
	3	B	México	América	NO	SI
Petróleo y gas	1	B	EEUU	América	SI	SI
	1	B	México	América	NO	SI
	1	B	Perú	América	NO	SI

Así mismo, toda la red de oficinas dispone de información de soporte para la evaluación del riesgo ambiental relacionado con el sector o la actividad de las empresas analizadas. Dicha evaluación también se incluye en el expediente donde se evalúa el riesgo de crédito de las operaciones e influye en la toma de decisión.

1.5.2. Inversión y financiación en energías renovables

En relación al negocio, Banco Sabadell fomenta el desarrollo de un modelo energético más sostenible a través de la inversión directa en proyectos y la financiación de energías renovables.

A través de su filial Sinia Renovables, Banco Sabadell está desarrollando un nuevo ciclo inversor, (2016 a 2019) de 150 millones de euros en capital para este tipo de activos. Siguiendo la estrategia de internacionalización del Banco, que contempla inversiones en España, México, Reino Unido y otros países LATAM, ya se han realizado las primeras inversiones en capital en México donde Sinia tiene presencia en 247 MW eólicos, de los cuales 99 MW están en explotación y 148 MW en construcción para 2019. La cartera adicional gestionada por Sinia en España, incluye su presencia en 70 MW eólicos, 3 MW fotovoltaicos y 22,5 MW en una planta termosolar hibridada con biomasa. Con estos últimos proyectos, la energía eléctrica renovable atribuible a Sinia en España para 2018 es de 152 GWh, potencia que supera el total del consumo eléctrico de Banco Sabadell en oficinas y centros corporativos. Esta energía renovable evita la emisión anual de cerca de 58 mil toneladas de CO₂.

Así mismo, a nivel nacional, Banco Sabadell contribuye y participa en el Foro Solar, en el que se tratan los nuevos avances y el liderazgo de la industria fotovoltaica española.

Otra de las líneas de negocio relacionadas con el medio ambiente es la financiación de instalaciones de eficiencia energética a través de productos de *renting* y/o *leasings* específicos para estas necesidades que permiten financiar desde proyectos de iluminación pública hasta instalaciones de calderas de biomasa e instalaciones de cogeneración.

2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

La Política de Recursos Humanos de Banco Sabadell tiene como misión apoyar la transformación de la organización desde las personas, formando parte del día a día del negocio y de su crecimiento. El objetivo clave es maximizar la creación de valor de los profesionales que forman parte de Banco Sabadell mediante el desarrollo de su talento, la gestión de sus expectativas y el máximo aprovechamiento de sus capacidades.

Durante 2018 se ha transformado la gestión de Recursos Humanos, con el objetivo de fortalecer y orientar su acción a los grandes retos en la gestión del capital humano bajo el próximo plan estratégico:

- Mayor orientación al desarrollo del talento
- Mayor cercanía al negocio
- Orientación a la satisfacción del empleado

En el perímetro TSB destacan las acciones relacionadas con el apoyo a personas y equipos antes, durante y después el proceso de migración. También destaca el esfuerzo por crear una cultura inclusiva en la que cada empleado de TSB, independientemente de su género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad o situación personal, pueda realizar su potencial.

2.1. Empleo

2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell

Número total y distribución de empleados del grupo por:

Género	2018	2017
H	11.605	11.467
M	14.576	14.378
Total	26.181	25.845

País	2018	2017
Argelia	3	3
Brasil	2	2
Colombia	6	6
Cuba	7	7
Emiratos Árabes	2	3
España	16.851	16.765
Estados Unidos	240	229
Francia	20	22
India	4	4
Marruecos	21	20
México	462	312
Perú	6	5
Polonia	3	3
Portugal	12	1
Reino Unido	8.388	8.319
República Dominicana	4	2
Singapur	2	1
Turquía	3	3
China	6	6
Andorra	139	132
Total	26.181	25.845

Clasificación profesional	2018	2017
Directivos	674	645
Mandos Intermedios	3.889	4.013
Especialistas	16.991	16.701
Administrativos	4.627	4.486
Total	26.181	25.845

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.
En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.

Rangos de edad	2018	2017
Inferior a 31 años	3.255	2986
Entre 31 - 49 años	15.132	15.461
Mayor de 49 años	7.794	7.398
Total	26.181	25.845

Modalidades de contrato de la plantilla en España:

	2018	2017
Indefinido	16.681	16.621
Temporal	170	143
Total	16.851	16.764

Tipo de Contrato - Contratos medios	2018	2017
Indefinido	16.706	16.622
Temporal	175	157
Total	16.881	16.779

Contratos Medios - Género	2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total
Indefinido	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

Contratos Medios - Rango edad	2018		2017	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Inferior a 31 años	484	83	407	95
Entre 31 - 49 años	10.869	80	11.272	54
Mayor de 49 años	5.353	12	4.943	7
Total	16.706	175	16.622	157

Contratos Medios - Categoría profesional	2018		2017	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directivos	474	-	441	-
Mandos Intermedios	3.274	-	3.249	-
Especialistas	12.645	147	12.676	147
Administrativos	313	28	256	10
Total	16.706	175	16.622	157

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.

En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.

No se proporciona el desglose de los contratos a tiempo parcial dado que el total de los mismos en España en diciembre del 2018, es de 20 (representa el 0,12% de los contratos nacionales).

Modalidades de contrato de la plantilla en TSB:

	2018	2017
Indefinido	8.320	8.231
Temporal	33	56
Total	8.353	8.287

Tipo de contrato - Contratos medios	2018	2017
Indefinido	8.198	8.335
Temporal	49	57
Total	8.247	8.392

Contratos medios - Género	2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total
Indefinido	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

Contratos medios - Rango edad	2018		2017	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Inferior a 31 años	2.107	19	2.195	28
Entre 31 - 49 años	3.977	28	4.049	26
Mayor de 49 años	2.114	2	2.091	4
Total	8.198	49	8.335	57

Contratos medios - Categoría profesional	2018		2017	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directivos	181	-	174	-
Mandos Intermedios	297	8	295	5
Especialistas	3.574	30	3.656	32
Administrativos	4.146	11	4.210	21
Total	8.198	49	8.335	57

En TSB, no se dispone actualmente de empleados con la modalidad de contratos a tiempo parcial.

Número de despidos de empleados en España por:

Categoría profesional	2018	2017
Directivos	5	3
Mandos Intermedios	25	22
Especialistas	136	80
Administrativos	4	22
Total	170	127

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.
En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.

Género	2018	2017
H	102	74
M	68	53
Total	170	127

Rango Edad	2018	2017
Inferior a 31 años	5	4
Entre 31 - 49 años	102	87
Mayor de 49 años	63	36
Total	170	127

Número de despidos de empleados en TSB por:

Categoría profesional	2018	2017
Directivos	4	
Mandos Intermedios	7	
Especialistas	21	
Administrativos	56	
Total	88	94

No se dispone del detalle por Categoría en 2017 por el cambio de sistema

Género	2018	2017
H	28	40
M	60	54
Total	88	94

Rango de edad	2018	2017
Inferior a 31 años	19	22
Entre 31 - 49 años	35	33
Mayor de 49 años	34	39
Total	88	94

Empleados con discapacidad en el grupo por género y clasificación profesional:

	2018		2017	
	H	M	H	M
Directivos	3	-	10	3
Mandos Intermedios	13	3	18	12
Especialistas	83	69	95	115
Administrativos	4	13	-	-
Total	103	85	123	130

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2018,

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.

En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.

2.1.2. Selección

Banco Sabadell, dispone de un proceso de selección de personal que garantiza la aplicación de criterios objetivos basados en la profesionalidad y la adecuación de las personas a los puestos de trabajo y al potencial de desarrollo en la empresa. El grupo procura el mayor desarrollo profesional de sus empleados fomentando el espíritu de superación y el reconocimiento de su esfuerzo personal. Este compromiso mutuo se materializa en el Código de Conducta del Grupo Banco Sabadell y en la Política de movilidad interna y selección.

A lo largo de 2018 se han iniciado diferentes acciones y proyectos encaminados a reforzar y mejorar el servicio de atracción y selección del talento para afrontar mayores volúmenes de contratación, nuevos perfiles y la dispersión geográfica. Estos son los factores que demandan reformular y actualizar los procedimientos, habilidades, capacidades y tecnologías utilizadas para atraer a los mejores candidatos y ofrecerles una experiencia positiva.

En el aspecto externo, se han reforzado las capacidades digitales de atracción del talento con una nueva web de empleo (www.sabadellcareers.com) que ya ha contado con más de 38.000 visitas en 5 meses de funcionamiento, con más de un minuto y medio de visita media, siendo los países de origen España (+70%), USA (+13%) y México (+4%). Asimismo, el contenido editorial y el refuerzo de las capacidades digitales de nuestra presencia en LinkedIn arrojan un crecimiento de 20.000 seguidores en la comunidad durante 2018, con un cierre en términos totales de 78.540.

Este año se ha lanzado el Data&Analytics Programme, cuyo reto es incorporar profesionales con conocimiento avanzado para explorar e interpretar la información contenida en los datos, extrayendo el máximo valor con el fin de personalizar nuestros productos y servicios y tomar decisiones estratégicas de negocio. 12 participantes se han incorporado mediante esta Incubadora de Talento, asegurando la integración, participación y formación de los empleados de este colectivo en nuestra organización a través de un seguimiento sistemático y permanente junto sus tutores y mentores.

Todas estas acciones, además, han redundado en consolidar nuestra posición como empleador en los indicadores de reputación externa, destacando el logro de alcanzar, nuevamente, una posición en el TOP 25 de Mercopersonas (21), un monitor de gran reputación en España para medir el atractivo como empleador.

La singularidad del proyecto de TSB, su misión y sus innovadoras iniciativas hacia sus empleados le ha impulsado hasta el top25 de las mejores grandes empresas para trabajar en Reino Unido, en el prestigioso índice del Sunday Times. Concretamente, al top5 en 2018.

2.1.3. Compensación

Las políticas retributivas del Grupo Banco Sabadell son coherentes con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, la protección de los accionistas, inversores y clientes, los valores y los intereses a largo plazo del grupo, así como con la satisfacción de los clientes y con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses sin alentar la asunción de riesgos excesivos.

En este sentido, la Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, se basa en los siguientes principios:

- Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de grupo. Esto implica:
 - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
 - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
 - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del grupo.
- Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
 - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.
- En relación con la denominada Brecha Salarial, Banco Sabadell, ante unas mismas funciones, responsabilidades y antigüedad no hace ningún tipo de discriminación salarial entre géneros ni en el momento de la contratación ni en las revisiones salariales de sus empleados.

A pesar de ello en España, se han analizado los datos de forma objetiva realizando un cálculo sobre el total de mujeres y hombres, atendiendo a los diferentes colectivos, directivos, especialistas y administrativos sin establecer ningún criterio adicional, que determina una diferencia del 11,95%. Durante el 2018 esta diferencia se ha reducido en un 5,41%. Esta diferencia se explica fundamentalmente por la menor antigüedad en la entidad del colectivo femenino. A las medidas antes mencionadas se añaden otras que se desarrollan específicamente para cerrar esta diferencia:

- Incremento en la representación de mujeres en puestos directivos.
- Un 50% de las promociones han sido mujeres (26% a nivel directivo), a través de un foco/seguimiento en los Comités de Evaluación del Desempeño y no sesgo en las ternas de candidatos en procesos.
- Actuación salarial igual en mujeres que en hombres e incremento igual en masa salarial.
- Paridad de género estricta en el Programa de Altos Potenciales previsto para 2019, cantera de futuro talento directivo.

Estas medidas han permitido al Banco recibir el Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Presidencia, relaciones con las cortes e Igualdad del Gobierno de España. El Distintivo reconoce a las empresas y otras entidades españolas que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad. La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad, tanto privada como pública, que destaque, de forma integral en la aplicación y en los resultados de las medidas de igualdad de mujeres y hombres desarrolladas en su organización en cuanto a: condiciones de trabajo, modelos de organización en otros ámbitos como servicios, productos y publicidad de la empresa.

La brecha salarial de género de TSB se reporta siguiendo las metodologías y los cálculos establecidos por el Gobierno del Reino Unido en cada momento. El último estudio reflejó una brecha salarial de género del 31% basándose en la retribución fija de todos los empleados a fecha del 5 de abril de 2018 y en el variable de todos los empleados del ejercicio anterior.

- Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido:
 - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
 - Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el grupo.
 - Esquema sencillo, transparente y claro. La presente Política será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

Todos estos principios que inspiran la Política de Remuneraciones del grupo, cumplen con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes, especialmente, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las Directrices EBA/GL/2015/22 de 27 de junio de 2016 sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (en adelante, las “Directrices EBA/GL/2015/22”), la Guía de la EBA sobre gobierno interno (GL 2017/11) de 26 de septiembre de 2017, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad y el *Senior Managers and Certification Regime* (SMR) en el Reino Unido.

Remuneración total media de Banco Sabadell en España por:

Género	2018	2017
H	59.561 €	58.859 €
M	44.932 €	44.390 €
Promedio	52.098 €	51.532 €

Se considera para el cálculo de remuneración total media: Retribución Fija, Retribución Variable (con cumplimiento del 100%), complementos personales y beneficios sociales.

Clasificación profesional	2018	2017
Directivos	180.930 €	177.599 €
Mandos Intermedios	68.379 €	66.228 €
Especialistas	43.948 €	43.492 €
Administrativos	22.544 €	22.467 €
Promedio	52.098 €	51.532 €

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP
 En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.
 Se considera para el cálculo de remuneración total media: Retribución Fija, Retribución Variable (con cumplimiento del 100%), complementos personales y beneficios sociales.

Rango de edad	2018	2017
Inferior a 31 años	33.402 €	33.316 €
Entre 31 - 49 años	48.110 €	47.418 €
Mayor de 49 años	62.187 €	62.171 €
Promedio	52.098 €	51.532 €

Se considera para el cálculo de remuneración total media: Retribución Fija, Retribución Variable (con cumplimiento del 100%), complementos personales y beneficios sociales

Remuneración media de los Directivos en España:

	2018	2017
H	192.770 €	188.757 €
M	140.984 €	139.142 €
Promedio	180.930 €	177.599 €

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.
 Se considera para el cálculo de remuneración total media: Retribución Fija, Retribución Variable (con cumplimiento del 100%), complementos personales y beneficios sociales.

Remuneración media de los Consejeros de Banco Sabadell:

	2018	2017
H	150.493 €	131.974 €
M	176.000 €	148.019 €
Promedio	154.137 €	134.891 €

* Cálculo realizado con Consejeros que han estado todo el año. Sólo se informa de las Remuneraciones percibidas por el Trabajo realizado en la función de consejero/a, excluyendo los importes percibidos por funciones directivas que están incluidas en las categorías de la tabla anterior.

En 2018 se ha ampliado al 100% de la plantilla el acceso a la retribución flexible, como medida que permite que cada empleado pueda optimizar su retribución de acuerdo a sus necesidades y situación personal.

El banco ofrece a sus empleados otro tipo de beneficios sociales entre los que se encuentran la concesión de préstamos a interés cero, las becas de formación y de ayuda escolar para sus hijos.

Remuneración total media de TSB por:

Género	2018	2017
H	50.427 €	56.860 €
M	31.936 €	33.855 €
Promedio	41.214 €	41.542 €

Tipo de cambio 1GBP=0,885EUR

Rango de edad	2018	2017
Inferior a 31 años	32.877 €	29.437 €
Entre 31 - 49 años	39.017 €	48.846 €
Mayor de 49 años	41.251 €	41.755 €
Promedio	41.214 €	41.542 €

Tipo de cambio 1GBP=0,885EUR

Clasificación profesional	2018	2017
Directivos	201.968 €	293.804 €
Mandos Intermedios	99.341 €	66.228 €
Especialistas	44.046 €	43.492 €
Administrativos	21.827 €	22.467 €
Promedio	41.214 €	41.542 €

Tipo de cambio 1GBP=0,885EUR

Remuneración media de los Directivos en TSB:

Remuneración media Directivos	2018	2017
H	213.495 €	313.195 €
M	180.689 €	250.633 €
Promedio	201.968 €	293.804 €

Tipo de cambio 1GBP=0,885EUR

2.2 Organización del trabajo, salud y seguridad

2.2.1 Gestión del liderazgo

En Banco Sabadell las personas son las que han marcado la diferencia a lo largo de la historia de la entidad y van a continuar haciéndolo en el futuro con el objetivo que Banco Sabadell sea el mejor sitio donde desarrollar la carrera profesional. El elemento principal para conseguirlo es el modelo de gestión de personas, que se basa en la meritocracia y en el desarrollo del talento.

Este modelo tiene 3 ejes principales: la valoración anual del desempeño, el acompañamiento del manager y las actuaciones de desarrollo según las necesidades y el potencial de cada persona.

Todos los profesionales del banco son valorados por su desempeño durante el año. Para ello se tiene en cuenta qué han conseguido y cómo lo han conseguido. Sirve para fomentar la meritocracia, por ello, es crítico diferenciar en la valoración. Este año el modelo ha ganado en objetividad al incorporar la posibilidad de contraste de managers anteriores y managers funcionales.

Tan importante como la valoración del desempeño del año es la valoración del potencial de cara al próximo año, para tomar mejores decisiones en el desarrollo profesional (movilidad interna, promoción, programas de desarrollo), alinear aspiraciones con oportunidades profesionales y diseñar la agenda de desarrollo.

El potencial tiene en cuenta si la persona quiere y puede asumir mayor transversalidad y/o responsabilidad y su grado de preparación para el siguiente nivel de responsabilidad.

Por este motivo se ha incluido un apartado específico para señalar nuestras aspiraciones profesionales y que el manager pueda hacer su valoración sobre ello. Asimismo, los *managers* tienen la responsabilidad de dar *feedback* de manera continua, acompañando el desarrollo de los equipos. En la valoración se puede evaluar de forma confidencial su calidad como gestores de equipos.

A partir de ahí Banco Sabadell pone a disposición de los empleados herramientas y programas de formación específicos, siempre bajo un enfoque de co-responsabilidad del empleado en el desarrollo de su carrera.

En particular, los Directivos cuentan con un Programa de Desarrollo Directivo cuando acceden a la posición de Directivo Top o de Director Corporativo, con el objetivo de acompañarles en los momentos de transición de carrera y prepararles ante el entorno cambiante del negocio, con especial foco en los desafíos propios del nuevo rol de liderazgo. El programa se plantea en un modelo de learning by doing y con el objetivo de crear redes en el colectivo directivo, ofreciendo oportunidades de *networking* y visibilidad.

Adicionalmente, Banco Sabadell ha seguido evolucionando el modelo para disponer de la mejor información sobre el talento actual y su potencial, para asegurar una idónea toma de decisiones en materia de personas, una gestión eficaz y eficiente y el desarrollo efectivo de directivos y predirectivos.

De este modo, se ha dado continuidad al modelo de Comités de Valoración de Personas en el seno de cada Comité de Dirección General (17 en total), tratándose las siguientes cuestiones:

- Evolución actual (y prevista) de la plantilla (perfil y costes) y resultados de gestión (compensación, gestión desempeño- altos y bajos desempeños-, clima).
- Actualización del mapa de talento (directivo y pre-directivo) y pool de potencial.
- Decisión de candidatos en nuevas posiciones directivas y propuesta de altos potenciales
- Propuestas de actuación sobre la plantilla.

2.2.2. Conciliación

La plantilla del banco tiene a su disposición un conjunto de beneficios sociales pactados por el grupo y los representantes sindicales en el acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral. Todos estos beneficios han sido comunicados a la totalidad de la plantilla y están recogidos en la web interna del empleado, por lo que son ampliamente conocidos por los empleados, que los vienen solicitando y disfrutando desde hace tiempo.

Los beneficios incluyen: reducción de jornada (retribuida, no retribuida, por lactancia); excedencias (por maternidad, por cuidado de familiares); permisos especiales (por estudios, por motivos personales, por adopción internacional); ampliación de la licencia por nacimiento de hijo y flexibilidad horaria.

Asimismo, el grupo ofrece un amplio abanico de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y/o personal de su plantilla, mediante la contratación de servicios o compra de productos a través del portal para empleados, que les ofrece no solamente un ahorro económico sino también de tiempo, ya que reciben los productos en su lugar de trabajo y se ahorran el desplazamiento o tener hacer la gestión fuera del horario laboral. A estas facilidades cabe añadir la oferta de servicios para facilitar sus gestiones personales del personal que trabaja en los servicios centrales.

En 2018 también se han seguido avanzando en nuevas medidas de flexibilidad y mejora de la conciliación familiar, entre las que destacan la posibilidad de comprar días adicionales de vacaciones o la extensión del despliegue del teletrabajo. Esta última medida ha tenido una gran acogida en términos de satisfacción y productividad y a cierre de 2018 contaba con 320 empleados adheridos.

Así como la incorporación de la figura del gestor de conciliación cuya misión es gestionar y analizar las solicitudes y demandas de los empleados en temas de conciliación, proponiendo soluciones creativas y personalizadas fuera de la norma convencional, con la finalidad de conseguir un equilibrio satisfactorio entre las necesidades de conciliación del colaborador/a y el *manager*.

2.2.3. Salud y seguridad

El grupo asume una política preventiva de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los empleados del grupo.

De acuerdo con la legislación vigente, el banco, dispone de un plan de prevención que incluye todas las actividades preventivas llevadas a cabo en la empresa y que se publican anualmente en una memoria que está disponible en la web interna del empleado y en la web corporativa.

También se realiza una evaluación inicial de riesgos laborales para cada nuevo centro de trabajo y en caso de reformas o modificaciones. Así mismo, cuando ha transcurrido un período desde la realización de la evaluación, en todas las instalaciones se evalúan tanto los puestos individuales de trabajo como las zonas comunes, las instalaciones y aspectos como la temperatura, la iluminación, etc.

La totalidad del personal del grupo y las nuevas incorporaciones reciben información sobre prevención de riesgos laborales y realizan formación obligatoria de seguridad y salud en el trabajo a través de un curso online. La formación se completa con publicaciones, fichas de ergonomía, manuales de equipos de trabajo, relacionadas con los riesgos propios de la actividad del banco.

Indicadores de absentismo:

Indicadores de absentismo en España	2018	2017
Suma horas (Accidentes y Enfermedad no laboral)	836.153	807.752

Indicadores de absentismo en TSB	2018	2017
Suma horas (Enfermedad no laboral)	399.409	433.412

Accidentes de trabajo:

Tipos de accidente en España	2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total
Centro de trabajo	44	75	119	28	52	80
In Itinere	48	86	134	41	74	115
Desplazamiento jornada laboral	14	26	40	9	16	25
Otro centro de trabajo	1	1	2	2	2	4
TOTAL	107	188	295	80	144	224

*Los datos de 2018 son datos provisionales y no incluye Solvia.

Accidentes de trabajo en España	2018	2017
Suma horas	22.170	19.590
Índice de frecuencia	5,61	3,82
Índice de gravedad	0,08	0,07

Los datos son de alcance nacional y no incluye Solvia. El índice de gravedad hace referencia a la gravedad del absentismo (jornadas perdidas / jornadas existentes * 100).

TSB en cumplimiento del marco legal de Reino Unido no lleva registro de los accidentes.

Para el sector bancario, la Seguridad Social, no define ninguna enfermedad profesional.

2.3. Relaciones Sociales

2.3.1. Comunicación

Banco Sabadell dispone de múltiples canales de diálogo entre los distintos niveles de la organización con el objetivo de facilitar la comunicación interna y hacer partícipes a los empleados del proyecto del banco.

La plataforma "BS Idea", permite a los empleados proponer ideas de mejora en todos los ámbitos de la organización. Esta plataforma constituye un excelente canal de comunicación en el que los empleados pueden transmitir dudas y compartir experiencias sobre procesos o productos. Tanto las ideas más votadas como las que aportan más valor a la entidad son analizadas por los responsables de los procesos afectados y el Comité de Decisión de la entidad que deciden de su implantación. Por otra parte, las ideas más votadas reciben un premio económico.

Banco Sabadell también dispone de un canal de denuncias para empleados a través del cual y de forma anónima se pueden trasladar las diferentes consultas, quejas y sugerencias. Las informaciones recogidas a través de este canal se reportan al Comité de Ética Corporativa de la entidad.

En TSB destaca el lanzamiento de un nuevo entorno digital de trabajo, que incluye una nueva extranet y el uso de la plataforma colaborativa yammer, además de la potenciación de TSB Careers. Este entorno de trabajo seguirá en evolución ya que es una de las principales iniciativas de digitalización de los empleados.

2.3.2. Participación

Banco Sabadell respeta y garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todos los empleados, conforme a la ley en España. Estos principios están recogidos y en la política de recursos humanos, concretamente en la normativa de Recursos Humanos 7305 –Normativa Laboral Básica Aplicable-, que hace referencia expresa al Convenio Colectivo de Banca vigente (Convenio Colectivo de Banca).

Estos derechos se recogen en el capítulo duodécimo de dicho convenio, Derechos sindicales, en sus artículos 58,59 y 60.

En la actualidad el banco cuenta con un total de 11 secciones sindicales, incluyendo las secciones sindicales de ámbito estatal y las de ámbito autonómico. La elección de la representación de los trabajadores se realiza mediante sufragio cada 4 años, de acuerdo con las directrices que marca la Asociación Española de Banca (AEB) juntamente con las secciones sindicales estatales mayoritarias en el sector de la banca española. Los resultados de las elecciones sindicales determinan la composición de los diferentes Comités de Empresa así como los delegados de personal, que serán los órganos interlocutores con la representación de la empresa y los agentes presentes en las negociaciones colectivas. En defecto de negociaciones específicas, se reúnen cuando las circunstancias lo precisan. Los representantes elegidos cuentan con un crédito horario sindical para poder ejercer sus funciones. La totalidad de la plantilla perteneciente a Banco Sabadell en España queda afectada por el convenio colectivo estatal de Banca.

Durante 2018 se han desarrollado un buen número de acciones fruto de las aportaciones de la plantilla en respuesta a la encuesta de clima 2017.

El 100% de los empleados están cubiertos por convenio en España. En el resto de países se aplica la legislación vigente en cada uno de ellos.

Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad en Perímetro España (mismos datos 2017 y 2018):

- Comités de Seguridad y Salud de carácter estatal constituidos en empresas:
 - Banco de Sabadell S.A.
 - Sabadell Asset Management., S.A.
 - BS Securities Serv., S.L.
 - FONOMED Gest.Tel.Med.S.A.
- Delegados de Prevención (figura legalmente prevista con un máximo de 8 personas por empresa o ámbito)

	Delegados de Prevención	En Comité
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

En TSB existe una relación fluida y directa con los representantes de los trabajadores (24 reuniones al año, equivalente a 2 al mes). Actualmente existen 2 sindicatos reconocidos (Unite the Union and Accord) y uno no reconocido (TBU) que son elegidos en elecciones participativas. A partir de 2019, el proceso de elecciones será gestionado por TSB. En la relación con los sindicatos se cumplen las indicaciones de ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration association, órgano público de gobierno del Reino Unido).

2.4. Formación

Consolidación de Sabadell Campus

En este año 2018, el grupo ha seguido dando impulso al modelo de aprendizaje de la entidad, lanzado en 2016, con la consolidación de Sabadell Campus y sus diferentes escuelas y espacios. Un proyecto en el que se materializan los ejes del modelo de formación de Banco Sabadell basados en la innovación, la personalización de la formación, el alineamiento a negocio y la eficiencia.

Escuela Comercial

Se han priorizado las formaciones orientadas a incrementar el impacto de figuras clave en la creación de valor del negocio, especialmente en Directores de Negocio de Pequeñas y Medianas Empresas y Directores de Banca de Empresas

MIFID. Asesores de confianza

En línea con las directrices contenidas en la normativa MIFID, y, más concretamente en la Guía técnica 4/2017 para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y que asesora, publicada por la CNMV, se ha desarrollado una intensa actividad de certificación, que arroja excelentes cifras por encima de los objetivos previstos. En este sentido, se han certificado 2.157 empleados, un 54,4% por encima de los 1.400 previstos para 2018. Este cumplimiento da un total 4.061 de gestores certificados a diciembre 2018.

Nacimiento de la Escuela Digital

Más de 3500 empleados ya desarrollan su potencial digital en los 8 itinerarios que les ofrece la Escuela Digital (gestión de la información, trabajo en red, destreza digital, visión digital, comunicación digital, identidad digital, aprendizaje continuo y seguridad).

Aquellos empleados que completen el Programa “+ Digital”, podrán obtener el título de Curso Superior de Digitalización en Banca por EADA fundamentado en la tecnología Blockchain que será entregado en junio del próximo año.

Crecimiento del equipo de formadores internos

Uno de los grandes pilares del nuevo modelo de formación de Banco Sabadell es el colectivo de formadores internos. Esta figura facilita la gestión del conocimiento y el talento interno y permite llegar a la formación a todos los territorios en el momento en el que se necesita.

En 2018 este colectivo ha crecido notablemente, tanto en número (470) como en impacto, dando apoyo en procesos críticos como el ya mencionado Programa MIFID. Estos profesionales han realizado más de 50.000 horas de formación, con más de 19 horas de dedicación de promedio por formador, para aportar su conocimiento al resto de la plantilla.

Formación en España	2018	2017
Empleados que han recibido formación (%)	94,1%	88,9%

Cantidad total de horas de formación y promedio por categoría profesional España	2018		2017	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Directivos	22.180	52,31	23.864	58,04
Mandos Intermedios	150.306	48,11	137.345	41,98
Especialistas	469.966	38,83	329.136	29,56
Administrativos	6.864	34,67	2.386	20,93
Total	649.316	40,97	492.730	32,98

En el perímetro TSB, ha destacado el plan de formación asociado a la migración, que ha involucrado a colectivos clave de este proceso con la ambición de preparar y alinear todas las capacidades para el momento del lanzamiento. Este proceso se enmarca en un seguimiento más amplio, Human Factors, que mide además del avance de la formación otros elementos referentes a la salud laboral de los empleados durante todo el proceso.

Formación en TSB	2018	2017
Empleados que han recibido formación (%)	77,71%	99,59%

Cantidad total de horas de formación y promedio por categoría profesional en TSB	2018		2017	
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas
Directivos	6.869	38,59	6.429	37,60
Mandos Intermedios	13.571	44,49	9.704	32,03
Especialistas	258.701	72,36	510.926	140,06
Administrativos	335.386	78,22	826.363	198,41
Total	614.527	73,63	1.353.422	163,32

2.5 Igualdad

En Banco Sabadell se garantiza la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en todas las áreas de actuación que afectan a la plantilla: selección, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar y/o personal, etc. Estos principios están recogidos en el Plan de Igualdad, en la política de recursos humanos y en el código de conducta del Grupo Banco Sabadell.

El Pacto de Igualdad suscrito en 2016, en el epígrafe E. Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y/o Personal, incluye como una de sus finalidades establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses, personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, las líneas principales del citado Pacto persiguen:

- Ejecutar una mejor adaptación entre las personas y la empresa, es decir, entre el desarrollo integral de las personas que componen la empresa y los objetivos de ésta.
- Ayudar a la plantilla a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales con las familiares y la vida personal.
- Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa y adaptarla a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.
- Proteger la maternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y el hombre en la empresa.

En cuanto a diversidad, Banco Sabadell cuenta con una sólida trayectoria en el diseño y la implementación de medidas de igualdad, poniendo especial foco en potenciar el talento femenino como fuente de riqueza corporativa. Para ello se ha realizado un análisis exhaustivo de los indicadores por género, así como workshops de trabajo con directivas y directivos para entender la situación actual del talento femenino en el banco. A partir de este esfuerzo, se ha definido un plan concreto para seguir avanzando en términos de diversidad e igualdad.

Las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres hacen referencia a diversos ámbitos de actuación: selección (lenguaje igualitario en las ofertas internas, guiones de entrevistas estandarizados, transmisión del principio de igualdad a las empresas consultoras); formación (participación equilibrada de género en la formación, respeto de los horarios de inicio y fin, en horario laboral siempre que sea posible, creación del curso de "Igualdad de Oportunidades"); promoción y desarrollo profesional (criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, potenciación y desarrollo de competencias, promoción como mínimo a 300 mujeres a Nivel VII y 150 mujeres a Nivel V); retribución salarial (100% de la retribución fija anual a plantilla de baja por riesgo durante el embarazo, lactancia, permiso maternal y parental, objetivos individuales ajustados al tiempo trabajado, mantenimiento del target); conciliación (flexibilidad horaria, permisos no retribuidos, reducción de jornada no retribuida, reducción de jornada retribuida, excedencias, vacaciones, traslados, etc.); violencia de género (reordenación del tiempo de trabajo, preferencia en solicitud de traslado, suspensión de contrato, etc.); acoso sexual o por razón de sexo (protocolo de actuación)

Banco Sabadell cuenta con un Plan de Igualdad firmado con la representación de las empleadas y empleados desde el año 2010, Plan que fue renovado en el 2016 y publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 191 de 11 de agosto de 2017. El objetivo principal del Plan de Igualdad es evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa, así como prevenir y penalizar conductas discriminatorias por razón de género, potenciar el uso de las medidas de conciliación, garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, potenciar la promoción interna y prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, establece unas líneas de actuación en diversas áreas con objetivos y compromisos específicos para cada una de ellas: selección, formación, desarrollo, retribución salarial, conciliación, violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo. El propio Plan de Igualdad prevé un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, mediante el cual, a través de una denuncia que se presente se abrirá expediente informativo por parte de una Comisión Instructora para averiguar los hechos denunciados de forma objetiva. Para realizar el seguimiento del Plan de crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reúne semestralmente.

Banco Sabadell ya superó en 2017 el compromiso asumido en 2014 con la firma del Acuerdo de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que fijaba un objetivo del 18% de mujeres en posiciones directivas a nivel nacional para 2018.

Asimismo el banco dispone de una Política de Selección de Candidatos a Consejero aprobada por el Consejo de Administración en 2016, que tiene por objeto establecer los criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección de nuevos miembros del Consejo de Administración, así como en la reelección de los mismos. Esta Política promueve el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado hasta alcanzar al menos el 30% del total de miembros del Consejo de Administración en el año 2020.

La Comisión de Nombramientos pone especial atención en la diversidad de género del Consejo de Administración y en la valoración de los candidatos seleccionados procurando que se incluya a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

Como próximos pasos, se propone continuar impulsando la diversidad para reforzar el compromiso del banco en esta materia y anticipar las nuevas exigencias regulatorias en términos de publicación de información:

- Establecer objetivos y seguimiento específicos (integrados en Cuadro de Mando Corporativo)
- Gestión activa del talento femenino: mantener políticas de ternas en procesos de selección/promoción y gestión anticipada del talento (50% de mujeres en el programa de Altos potenciales)
- Refuerzo de medidas de conciliación/flexibilidad
- Comunicación e impulso de cultura que incentive la diversidad (rol models y sesiones de concienciación dirigidas a directivos/as)

Distribución de empleados del grupo por género

Género	2018	2017
H	11.605	11.467
M	14.576	14.378
Total	26.181	25.845
En porcentaje	2018	2017
Mujeres en puestos directivos	25,67%	24,34%
Mujeres en puestos de mandos intermedios	33,50%	34,61%
Mujeres en puestos de dirección	32,35%	33,19%
Promoción que son mujeres	49,55%	50,35%

Los datos se han calculado sobre la plantilla del grupo.

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores TOP.

En el colectivo Mandos Intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo.

2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El grupo fomenta cualquier tipo de diversidad y apuesta por la integración de todos sus colaboradores y colaboradoras en el ámbito laboral con procesos de selección y desarrollo profesional orientados a la no discriminación.

El grupo establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de diversidad funcional que así lo requieran, de acuerdo con los protocolos de especial sensibilidad del servicio de medicina del trabajo. Además, la entidad ofrece su acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones a nivel municipal, autonómico o estatal, que ayuden a mejorar el bienestar social de este colectivo más allá del ámbito estrictamente profesional. En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad se aplican medidas alternativas por la vía de contratación de servicios o suministros con centros especiales de empleo y las donaciones que en el año 2018 se han beneficiado tres entidades (Fundación ONCE, Fundación Adecco y Cáritas) por un total de 600.000.- euros.

El número de empleados del grupo con alguna discapacidad a diciembre de 2018 ha sido de 188 (a cierre del ejercicio 2017 ascendían a 253). La disminución del número de empleados con discapacidad, tanto medios como posición, se origina principalmente en TSB (-62 empleados en YoY).

En este sentido se ha llevado a cabo un exhaustivo estudio de la realidad generacional de su plantilla, identificando la complejidad de experiencias, habilidades, capacidades y formación de cada una de las generaciones que la conforman y diseñando propuestas de mejora que tengan en consideración sus principales intereses, necesidades, expectativas e inquietudes.

3. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS

Banco Sabadell dispone de un Código de Conducta y una Política de Ética y Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Administración en 2003. Asimismo, el banco, ha implantado un Código de Conducta para Proveedores en el que extiende a la cadena de suministro su propio compromiso con los derechos humanos.

Por otra parte, el grupo mantiene suscritos diversos acuerdos nacionales e internacionales relevantes en materia de Derechos Humanos:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2005, formalizando su compromiso con los diez principios, incluido el primer y segundo principio, relativo a los derechos humanos y laborales.
- Los Principios de Ecuador, un marco de evaluación y gestión de riesgos en materia social y ambiental, en el que se contempla el respeto de los derechos humanos, actuando con la debida diligencia para prevenir, mitigar y gestionar los impactos adversos.

Estos compromisos se concretan en eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizar la libertad sindical, negociar colectivamente de conformidad con la legislación del país en que trabajen. (Convenio OIT nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y Convenio OIT nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) y fomentar las medidas de bienestar y conciliación de la vida profesional y personal.

A la vez, el banco, favorece y mantiene un entorno en el que se trate a todos los empleados con dignidad y respeto, de una manera justa, sin discriminación por razones de género, raza, color, edad, origen social, religión, nacionalidad, orientación sexual, opinión política, discapacidad física o psíquica, o por pertenencia a sindicatos.

Asimismo prohíbe todas las formas de trabajo forzoso, servidumbre o trabajo con contratos de cumplimiento forzoso. Así mismo no contrata a menores por debajo de la edad mínima legal para trabajar y en ningún caso de una edad inferior a los 15 años.

En relación a los clientes y a la sociedad en general, el banco trabaja para ofrecer productos y servicios que contribuyan a generar un impacto positivo en la vida de las personas a través del negocio responsable: prevención de riesgos a través de la evaluación del riesgo de vulneración de los derechos humanos en Project Finance, la gestión social de la vivienda e inclusión financiera.

En 2017 el banco reiteró su compromiso con el Código de Buenas Prácticas Bancarias con el fin de limitar los efectos del sobreendeudamiento de personas y familias, permitiendo así la inclusión financiera de los deudores en riesgo de exclusión social.

Respecto a de gestión de compras, el banco dispone de procedimientos que garantizan el respeto a los derechos humanos en todo el proceso de homologación, contratación y valoración de los proveedores tal y como se detalla en el apartado específico de este informe.

4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Banco Sabadell considera la ética como uno de sus valores corporativos fundamentales y, en este sentido, trabaja de forma activa para luchar contra las prácticas corruptas. Desde febrero de 2005, Banco Sabadell está adherido a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas asumiendo con ello el compromiso explícito en la lucha contra la corrupción en todas sus formas.

A este respecto cuenta con un Código de Conducta y una Política de Conflictos de Interés a las que están sujetos el 100% de los empleados del grupo.

Banco Sabadell como entidad financiera, tiene como pilar la lucha contra el blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo. Por este motivo, tanto el banco como sus filiales tienen implantadas medidas, normas y procedimientos de diligencia debida en función del riesgo, tanto en la aceptación previa de clientes como en el seguimiento continuo de la relación con estos, que incorporan las recomendaciones emitidas por organismos internacionales y el Grupo Acción Financiera Internacional (GAFI). En cada oficina exterior así como en todas las filiales nacionales e internacionales, hay designado un responsable para este capítulo y establecido un procedimiento de reporte de las incidencias relacionadas con la corrupción y el blanqueo de capitales. Se dispone de un plan de formación para todos los empleados de Banco Sabadell sobre prevención de blanqueo de capitales y bloqueo a la financiación del terrorismo.

Adicionalmente, el banco, presta especial atención a la supervisión de los préstamos así como las cuentas de los partidos políticos mediante un protocolo de aceptación de clientes muy riguroso. En esta misma dirección el banco no realiza aportaciones de ningún tipo a partidos políticos, ni a personas con responsabilidades públicas o instituciones relacionadas.

En materia de transparencia, todas las donaciones a ONGs y fundaciones son analizadas y valoradas por la Comisión de Patrocinios del banco o por el Patronato de la Fundación de acuerdo con los principios establecidos en la Política de acción social del banco. Así mismo, las cuentas de la Fundación Banco Sabadell están debidamente auditadas.

También cabe reseñar que Banco Sabadell en el Código de Conducta regula la aceptación de obsequios que prevé explícitamente el rechazo de los mismos, así como de cualquier contrapartida o beneficio personal que sea ofrecido por un cliente o un proveedor y que pueda limitar o condicionar la capacidad de decisión.

Por último y tal y como ya se señalado en el apartado de Comunicación, el banco también dispone de un canal de denuncias para empleados a través del cual y de forma anónima se pueden trasladar las diferentes consultas, quejas y sugerencias. Las informaciones recogidas a través de este canal se reportan al Comité de Ética Corporativa de la entidad.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Banco Sabadell concreta este compromiso a través de la transparencia y la accesibilidad, con productos específicos y modelos de gestión que dan respuesta a distintas cuestiones sociales. Así mismo, mediante un diálogo permanente y a partir de las preocupaciones compartidas con la sociedad, el banco participa e impulsa múltiples iniciativas en el campo de la educación financiera, la solidaridad y de otras actividades y colaboraciones con impacto social. Este compromiso del banco con la sociedad se vehicula a través del voluntariado corporativo, de las iniciativas de las distintas direcciones del banco y de la Fundación Banco Sabadell.

5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Banco Sabadell contribuye al desarrollo sostenible a través de las distintas iniciativas que se relacionan a continuación:

5.1.1 Transparencia, simplificación y accesibilidad

El banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades.

En 2018, se ha implementado en la red de oficinas la plataforma online de ahorro-inversión "Sabadell Inversor", mediante la cual, se ofrece un servicio de asesoramiento ampliado a todos los clientes de la entidad, atendiendo a sus necesidades y características concretas, y cumpliendo a la vez con los requerimientos legales de la normativa de obligado cumplimiento MIFID II. Esta plataforma también centraliza otras gammas de productos y servicios complementarias a la oferta de ahorro-inversión.

Antes de comercializar un producto o un servicio, el comité de aprobación de productos verifica que cumpla con los estándares de transparencia.

En la red de oficinas se facilita información sobre productos y servicios mediante fichas de información precontractual, facilitando el gestor las explicaciones necesarias para que el cliente y el consumidor puedan comprender las características del producto. A su vez, en el momento de asesorar al cliente en materia de inversiones, el gestor realiza los test necesarios para asegurar que los productos financieros se ajusten a sus necesidades, valorando conocimientos y experiencia.

Desde el 2010, el banco está adherido a Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial) asumiendo así el compromiso de ofrecer una publicidad responsable que garantiza el ajuste de información, contratación y características operativas de los productos anunciados.

En 2018 Banco Sabadell ha ampliado los servicios de banca a distancia, de forma que el cliente pueda realizar ciertos trámites sin necesidad de desplazarse, como por ejemplo, obteniendo los certificados bancarios más usuales o permitiéndole la firma digital de algunos productos financieros. Asimismo, se ha habilitado un sistema que permite la contratación de nuevas cuentas mediante el uso de la videollamada y una app móvil, y se ha incorporado la posibilidad de contratar créditos mediante la banca a distancia para aquellos clientes particulares en los que no es necesaria la intervención notarial.

Adicionalmente, Banco Sabadell ofrece la posibilidad de consultar las cotizaciones de los valores del Mercado Continuo español a través del servicio de voz virtual Amazon Alexa y amplía sus servicios de banca por voz para los clientes del banco, usuarios de IOS, facilitando la consulta de su saldo y envío o solicitud de dinero a través de una instrucción de voz.

Con el propósito de contribuir a un mayor acceso de la operativa bancaria a los clientes, se ha puesto a su disposición un piloto de sucursales que prestan atención (previo aviso) en horario vespertino.

5.1.2 Finanzas sostenibles

Inversión ética y solidaria

Banco Sabadell fomenta la inversión responsable a través de la oferta a sus clientes de productos de ahorro e inversión que contribuyen a proyectos solidarios. En esta línea cabe destacar el Fondo de Inversión Sabadell Inversión Ética y Solidaria, F.I., la Sociedad de Inversión Sabadell Urquijo Cooperación, S.I.C.A.V, S.A., el Plan de Pensiones BS Ético y Solidario, P.P. y el Plan de Pensiones BanSabadell 21 F.P, así como el Fondo de Pensiones G.M. PENSIONES, F.P. destinado a empleados de la entidad.

En 2018 desde los Comités de Ética de Sabadell Urquijo Cooperación, Sicav, SA y de Sabadell Inversión ética y Solidaria, FI, se han seleccionado un total de 35 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar necesidades básicas de alimentación y sanidad. En este ejercicio se han cedido más de 390.000 € a entidades y proyectos solidarios.

En materia de inversión, tanto la entidad gestora de fondos de pensiones BanSabadell Pensiones EGFP SA como, desde 2016, Aurica Capital, sociedad de capital riesgo con participaciones en compañías españolas con proyectos de crecimiento en el mercado exterior, están adheridas a los Principios de Inversión Responsable en la categoría de gestión de activos. Dichos principios incluyen criterios sociales, ambientales y de buen gobierno en las políticas y prácticas de gestión.

Bonos sostenibles

Los bonos verdes, sociales y sostenibles son títulos de deuda que respaldan proyectos de mejora medioambiental y/o social cumpliendo ciertos criterios de elegibilidad.

Los fondos obtenidos en estas emisiones de bonos se emplean en la financiación de proyectos verdes/sociales (energía renovable, la eficiencia energética, la contaminación y la gestión del agua y de residuos, salud, inclusión social etc.). Reciben una calificación de una agencia externa que acredita el marco de bonos de sostenibilidad y el uso de los fondos de las emisiones.

Banco Sabadell ha participado en la colocación de operaciones de bonos verdes de Iberdrola y Gas Natural y como única entidad colocadora en un bono sostenible de la Comunidad de Madrid de 150 Millones de euros en 2018. Su papel ha permitido la comercialización y la captación de inversores hacia estos productos.

5.1.3 Gestión social de la vivienda

Banco Sabadell gestiona a través de Sogeviso, participada al 100% por el banco, la problemática social de la vivienda con el fin de abordar, de forma responsable, las situaciones de exclusión social de sus clientes hipotecarios vulnerables.

A fecha 31 de diciembre del 2018, Sogeviso gestiona 10.178 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 53% de los mismos se ha incorporado el Contrato Social, un servicio donde se ofrece un acompañamiento específico por parte de un gestor social y que se basa en tres ejes de trabajo: conectar a estos clientes con los servicios públicos, acciones de inserción laboral gestionando un servicio que tiene como objetivo empoderar, a través de actuaciones de formación, coaching o preparación de entrevistas laborales, a los clientes para que consigan trabajo - y la colaboración con empresas públicas o privadas, en especial con el Tercer Sector. La gestión integral del alquiler, junto con el Contrato Social -que actualmente da servicio a 5.344 familias y se ha consolidado como un modelo innovador de gestión de los clientes vulnerables- ha permitido que 3.501 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan superado su situación de exclusión social. Así mismo este 2018 ha significado la consolidación del programa JOBS (inserción laboral), que ha cerrado el ejercicio con 2.688 personas en el mismo. En el marco de este programa, 1.483 personas han encontrado trabajo desde su inicio en 2016. Es importante destacar que más del 33% han sido contratadas por más de 100 días y más del 6% por una larga duración, hecho que potencia una mejora a largo plazo.

También, durante el 2018, con el objetivo de limitar los efectos del sobreendeudamiento y facilitar la recuperación de los deudores en riesgo de exclusión social, el banco ha reiterado su compromiso con el Código de Buenas Prácticas Bancarias, aprobando 167 operaciones de reestructuración de la deuda hipotecaria.

Desde 2013, Banco Sabadell está adherido al Convenio del Fondo Social de la Vivienda (FSV), contribuyendo al mismo con 400 viviendas destinadas mayoritariamente a clientes procedentes de daciones o adjudicaciones producidas a partir de enero de 2008. El 90% del parque está cubierto con un alquiler social vigente.

Adicionalmente, el banco también tiene cedidos 92 inmuebles a 46 instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro, orientadas a prestar soporte a los colectivos sociales más desfavorecidos.

5.1.4 Educación Financiera

Banco Sabadell continúa promoviendo y participando en distintas iniciativas de educación financiera. Para la entidad no sólo se trata de dar respuesta a las diferentes necesidades formativas de los consumidores y la sociedad en general sino también de acompañarla en el desarrollo de competencias y habilidades para la toma de decisiones.

Para niños (hasta los 13 años)

Desde 2010, a través del concurso de dibujo infantil, “¿Para qué sirve el dinero?”, en <http://paraquesirveeldinero.com/> se incluye un conjunto de actividades educativas y material didáctico, en colaboración con pedagogos y educadores, que potencian el desarrollo de la creatividad, la importancia del ahorro, el valor del dinero y la solidaridad.

En este año, se ha incluido un diccionario económico infantil vinculado a una guía didáctica con el que se familiariza palabra a palabra la funcionalidad del dinero y se da respuesta a las inquietudes de los más pequeños. Adicionalmente por cada dibujo recibido Banco Sabadell realiza una donación a una causa solidaria, y a nivel de redes sociales, los más votados obtienen también premio. En 2018 se ha concluido con más de 7.300 participaciones.

Para jóvenes

Banco Sabadell, por sexto año consecutivo y desde su origen, continúa participando en el programa de Educación Financiera de Escuelas de Cataluña (EFEC). Este programa se imparte en más 350 centros lectivos, con más de 87.600 alumnos que equivale aproximadamente a un 30% del alumnado de 4º de ESO en Cataluña

El banco también participa en la iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro” en colaboración con la Asociación Española de Banca (AEB) y la Fundación Junior Achievement (JA), con un cobertura de más de 100 centros de toda España.

Educación Financiera mediante voluntariado		2018	2017	2016
Número de voluntarios	EFEC	87	179	164
	JA	32	32	34
Número de beneficiarios	EFEC	17.200	9.082	4.736
	JA	387	430	426

Adicionalmente, Banco Sabadell está adherido al convenio suscrito entre la AEB, la CNMV y el banco de España en el marco del Plan Nacional de Educación Financiera. Este Plan que se ha renovado en 2018, que sigue las recomendaciones de la Comisión Europea y de la OCDE, tiene como objetivo mejorar la cultura financiera de los ciudadanos, dotándoles de los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para que manejen sus finanzas de forma responsable e informada.

Para pymes

Banco Sabadell en colaboración desde hace seis años con AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, Esade y Garrigues es impulsor del programa “Exportar para crecer”, con el que se acompaña a las pymes en su proceso de internacionalización, a través de herramientas online, servicios de información especializados y organización de mesas de debate por todo el país, por las cuales ya han pasado cerca de 5.000 compañías.

Asimismo Banco Sabadell amplía su compromiso de soporte y asesoramiento a empresas clientes con la segunda edición del *Sabadell International Business Program*, un programa formativo en colaboración con la Universidad de Barcelona (UB), realizable por vía digital y simultáneo presencialmente en ciudades como Barcelona, Madrid, Valencia, Bilbao, Vigo y Sevilla.

En relación a la digitalización de empresas y su acompañamiento, el banco inicia un nuevo programa e implanta en la red de oficinas, la figura del Director de Digitalización de Empresas, un perfil que combina las funciones de un consultor profesional conocedor de las singularidades de cada cliente con el asesoramiento personalizado sobre la optimización y transformación de cada negocio en ámbitos como el *e-commerce*, la explotación de datos, el posicionamiento en marketing digital o la ciberseguridad.

Otra iniciativa de acompañamiento ha sido el Sabadell Link, un canal audiovisual, que entre otras funcionalidades, propicia el contacto con los principales responsables de las oficinas de representación en Europa, Asia, África y América. El Kit exportador, disponible en la web de Negocio Internacional, reúne un conjunto de herramientas para poder desarrollar la operativa del comercio exterior con máximas garantías, convirtiéndose en otro recurso muy consultado para el proceso de internacionalización.

Desde BStartup, el programa de emprendimiento de Banco Sabadell se ha impartido a emprendedores alrededor de 40 charlas sobre Financiación para startups, abordando tanto las posibilidades de financiación pública como privada.

Para las familias/sociedad

A través de Futuros, en 2018 Banco Sabadell estrena un programa de debates en directo con la plataforma Facebook Live sobre aquellos temas que preocupan en el día a día de las familias y que repercuten en su economía doméstica.

En estos debates, conducidos por personas de prestigio del mundo de la cultura, la ingeniería, la educación o el deporte, se ponen de manifiesto que hay tantas posibilidades de futuro como personas existen y desde Banco Sabadell se explica su papel de guía para acompañar y ofrecer soluciones en los momentos importantes de la vida.

Con esta iniciativa, se ofrece la posibilidad de que familias y sociedad participen contribuyendo a la reflexión y compartiendo la diversidad de opiniones en cuestiones como ¿estamos hechos para convivir? o bien sobre ¿cómo deben estudiar nuestros hijos?

5.1.5 Voluntariado Corporativo

Banco Sabadell facilita y promueve a través de los recursos y medios necesarios la solidaridad y el compromiso voluntario de sus empleados.

A través de Sabadell Life, portal interno consolidado desde 2016 con más de 11.000 usuarios, se han registrado más de 500 iniciativas solidarias y de voluntariado corporativo propuestas por el banco y los propios empleados. En este sentido los empleados más solidarios con sus donaciones directas o a través de dinámicas de gamificación, canjeando su premio por un donativo a una de las causas que Sabadell Life promueve a través de la plataforma Actitud Solidaria: Becas Comedor de Educo (campaña elegida mayoritariamente por los empleados en una encuesta), Material escolar para niños y niñas en riesgo de exclusión de Ayuda en Acción, entre otras. Sin olvidar la atención a los damnificados en catástrofes naturales, como ha sido el caso en 2018, el tsunami de Indonesia.

Entre las iniciativas de voluntariado que han contado con una mayor participación, además de las colaboraciones en programas de educación financiera citados anteriormente, cabe destacar:

- Programas que ponen en valor el conocimiento y la experiencia tanto de empleados como del colectivo sénior, con incidencia en sectores vulnerables y en riesgo de exclusión social:
 - Proyecto Coach de la Fundación Exit para mejorar la integración laboral a través del *mentoring* de jóvenes en situación de vulnerabilidad. En 2018, 36 voluntarios corporativos han realizado 1260 horas mentorizando a jóvenes de 16 a 18 años para mejorar su empleabilidad en las ciudades de Madrid, Barcelona, Valencia, Granada, Alicante y Palma.
 - Transpirinencia Social Solidaria (TSS), proyecto socioeducativo en colaboración con la Fundación Banco Sabadell, destinado a la inclusión social que incluye a más de 300 jóvenes y 200 voluntarios de varias empresas, entre ellas Banco Sabadell, que participan en la marcha por la inclusión social recorriendo por etapas 800km en 42 días.
 - 2a edición del BValue, programa de transformación hacia modelos de profesionalización y sostenibilidad dirigido a entidades sociales sin ánimo de lucro, de la Fundación Banco Sabadell y La Fundación Ship2B, en la que se cuenta con 20 empleados que participan como mentores, acompañando y asesorando distintas entidades sociales.
- Aportaciones y participaciones en campañas solidarias:
 - Trailwalker participada por más de 40 equipos y con más de 100 voluntarios y 65.000 € recaudados a beneficio de Intermon Oxfam de un futuro sin pobreza
 - Inspiring Games, reto online interempresas en que el gracias a los puntos sumados en diferentes disciplinas deportivas por más de 400 empleados, se recibió el título de empresa más saludable de 2018, donando 1000 euros a la Fundación Síndrome 5P- una enfermedad rara que afecta a 1 de cada 50.000 niños
 - Las donaciones de sangre con más de 230 aportaciones en Barcelona, Valencia y Madrid.
 - La colaboración en Reyes Magos solidarios de la mano de la Fundación Magone atendiendo los deseos de más de 470 cartas de niños y niñas en riesgo de exclusión de diferentes territorios como Alicante, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Oviedo, Galicia, Zaragoza y Valencia.

- Otras actividades como la celebración de la diada de Sant Jordi Solidario o el Market Solidario de Navidad en el Centro Corporativo Sant Cugat colaborando con entidades del tercer sector de diferentes ámbitos como son Obra Social San Juan de Dios, Proactiva Open Arms, Espigoladors, Sonrisas de Bombay, Mua Solidaris entre otros.
- Proyectos de integración y la mejora de la empleabilidad:
 - Alianza con Cáritas en el programa Feina amb Cor en la que participan personas en situación de desempleo, con cargas familiares, de edad superior a 40 años y sin prestaciones económicas. Banco Sabadell es la única entidad financiera vinculada al proyecto y les ofrece la posibilidad de trabajar en oficinas, desarrollando tareas administrativas y de Servicio al Cliente, de manera temporal, sobre todo en periodos vacacionales.

De las 25 personas que han pasado por el programa de integración Feina amb Cor desde 2015, 5 continúan trabajando en oficinas de la provincia de Barcelona, 6 han superado las 3000 horas establecidas en el programa como máximo y 5 han encontrado trabajo estable que es el objetivo principal del programa.

También destacar en el ámbito TSB, la intensa actividad desarrollada en 2018 en la iniciativa TSB Local Pride, que trabaja en dos direcciones:

- Donar tiempo, dinero y experiencia, a través del programa TSB Local Charity Partner, dónde cada sucursal apoya una causa local que es importante para su comunidad. Además, ayudar a los clubes deportivos locales en todo el Reino Unido a utilizar el poder del deporte para marcar una diferencia positiva para los jóvenes y sus comunidades a través de la asociación con Sported, una de las principales organizaciones benéficas en Reino Unido relacionadas con el deporte.
- Sacar a la luz historias de héroes anónimos que ayudan a las personas de sus comunidades.

5.1.6 Acción social y patrocinio

La política de acción social de Banco Sabadell se sustenta en el compromiso del grupo con el desarrollo de la sociedad y con la voluntad de creación de valor. El banco realiza principalmente sus acciones en este campo a través de la Fundación Banco Sabadell, la Comisión de Patrocinios y el trabajo transversal entre las distintas direcciones. En el año 2018, la Fundación Banco Sabadell ha recibido del banco una dotación de 5 millones de euros para la realización de sus actividades.

Premios y reconocimientos

La Fundación Banco Sabadell centra sus actividades en los ámbitos del talento, la ciencia, la cultura y la emprendeduría social. Entre sus iniciativas más relevantes destacan el Premio a la Investigación Biomédica, el Premio a las Ciencias e Ingeniería creado en 2017 en colaboración del BIST, Barcelona Institute of Science and Technology, y el Premio a la Investigación Económica, todos dirigidos a reconocer y apoyar la trayectoria de jóvenes investigadores españoles de estas disciplinas. Otra muestra del compromiso de la Fundación Banco Sabadell por la ciencia son las Ayudas a la Investigación Científica que concede desde hace 24 años a aspirantes predoctorales y su implicación en el Patronato de entidades como la Fundación Pasqual Maragall.

En relación al acompañamiento del talento joven la Fundación BS también colabora este año con Celera, el programa que identifica a jóvenes con talento en España de perfiles muy variados que destacan en el área de investigación, emprendimiento e ingeniería y les dota de las herramientas que les permitan aprovechar al máximo todo su potencial.

Programas de innovación social para entidades sociales

En 2018 la Fundación Ship2B con la colaboración de la Fundación Banco Sabadell lanzan la segunda edición del programa BValue cuyo objetivo es ayudar a profesionalizar, transformar y mejorar la propuesta de valor de entidades sin ánimo de lucro de cualquier ámbito de actuación. Tras una primera etapa se escogen 10 propuestas finalistas que reciben apoyo para el lanzamiento de una campaña de *crowdfunding* a través de la que difunde y valida su propuesta. Finalmente, los proyectos se presentarán en un Demo Day, donde la Fundación Banco Sabadell concede diferentes ayudas económicas.

En 2017 un total de 40 entidades sociales han sido seleccionadas para participar en esta primera edición de B-Value. Durante el programa se ha contado con 100 mentores especializados en diferentes sectores, una trentena de ellos, empleados Banco Sabadell quienes también han participado en 4 workshops presenciales que se han llevado a cabo en Barcelona y Madrid.

Programa de talento joven

Desde 2016 la Fundación Banco Sabadell y la Fundación Ship2B han trabajado conjuntamente para detectar y premiar proyectos innovadores que aporten mejoras a la orientación y empleabilidad juvenil. Con el programa *B-Challenge*, tras un proceso de selección, formación y acompañamiento de 20 proyectos, se han seleccionado los 4 proyectos con mayor potencial.

A través de la campaña *crowdfunding #YoCreoTalento* se apoya el talento de los 4 proyectos ganadores del programa *B-Challenge*, retos sociales que proponen soluciones innovadoras con modelos de negocio autosostenible.

Actitud Solidaria

En 2018 a través de la plataforma tecnológica Worldcoo, startup participada por el banco a través del programa BStartup10, se ha podido responder con eficacia a varias llamadas de emergencia como las acontecidas para la recaudación ante el Tsunami en Indonesia con más de 300 donaciones en menos de 24 horas para proporcionar ayuda a más de 700 personas afectadas, incluyendo medicinas, atención especializada, servicios sanitarios y alimentos.

5.2 Consumidores, subcontratación y proveedores

5.2.1 Consumidores

Banco Sabadell tiene establecido un Servicio de Atención al Cliente en el que se atienden las quejas y reclamaciones.

Durante el año 2018 el Servicio de Atención al Cliente ha recibido 44.713 quejas y reclamaciones, de las que se han admitido a trámite 32.849. El número de expedientes gestionados ha sido de 35.445, debido a la resolución de asuntos pendientes del ejercicio anterior. Por tipología, un 5,9% han sido quejas y un 94,1% reclamaciones.

El grupo dispone de la figura del Defensor del Cliente, competente en la resolución de las reclamaciones que le plantean los clientes y usuarios del banco tanto en primera como en segunda instancia, así como para resolver los asuntos que le son trasladados por el Servicio de Atención al Cliente.

En TSB, a través de su dirección Customer Relations, se han recibido durante el ejercicio 2018 un total de 200.000 quejas y reclamaciones (datos provisionales pendientes del cierre por parte de TSB).

5.2.2 Subcontratación y proveedores

Los retos de la competitividad demandan un comportamiento cooperativo entre Banco Sabadell y sus proveedores así como una visión de éstos como socios estratégicos. Esta premisa ha llevado el banco a establecer varios protocolos y normas para extender a la cadena de suministro su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables. Los protocolos y mecanismos comentados, abarcan toda la secuencia de relación con los proveedores del banco: desde su homologación, pasando por la evaluación de los mismos hasta el proceso de compras.

Banco Sabadell hace partícipes a sus proveedores de la política medioambiental del grupo, incorporando la responsabilidad ambiental y social a la cadena de suministro. Así, el contrato básico con proveedores, incluye cláusulas de respeto a los derechos humanos y a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones. En aquellos contratos que por su actividad lo requiera, incluye también cláusulas ambientales.

Homologación de proveedores

La dirección de compras dispone de un portal donde los proveedores antes de registrarse, deben aceptar el Código de Conducta de Proveedores, que comprende:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscrito por el banco en Febrero del 2005.

La documentación que se solicita en el formulario para la homologación de proveedores son las Certificaciones ISO (como las ISO 9001, ISO 14001 y otros certificados de calidad) y la respuesta a cuestiones sobre la gobernanza y la publicación de la información relativa a la RSC de la empresa. Adicionalmente, se podrá requerir el detalle de las características de los productos que el proveedor pone a disposición del banco (productos reciclados, ecológicos o reutilizables).

Previo al proceso de homologación los proveedores han de aceptar las condiciones generales de contratación y el código conducta, donde se informa de las políticas de medio ambiente del Banco.

Para proceder con la homologación, los proveedores deben facilitar su documentación legal, información financiera, certificados de calidad, acreditación de estar al corriente de pago en la Seguridad Social y de sus obligaciones tributarias, su política de RSC.

Tras revisar la documentación aportada en la herramienta de seguimiento, Banco de Sabadell procede con la homologación del proveedor.

Posteriormente, y a medida que se va acercando la fecha de caducidad de los documentos aportados por el proveedor, el banco le envía un recordatorio con la necesidad de actualizar los correspondientes documentos. Una vez facilitados, se procede con la revisión y actualización de la homologación.

Evaluación de proveedores

Los proveedores relevantes del grupo, con una facturación superior a 250.000 euros y los considerados críticos (aquellos con pocos actores en el mercado) son evaluados anualmente en aspectos medioambientales y de calidad, así como también en criterios laborales como el estado de sus pagos a la Seguridad Social.

Banco Sabadell revisa periódicamente que la documentación aportada por los proveedores este totalmente actualizada para garantizar el cumplimiento de las condiciones de homologación, estableciéndose mecanismos de avisos periódicos.

Los responsables de unidad disponen de autonomía en determinados servicios ajenos al departamento de compras al no suponer estos un riesgo y tratarse de empresas de servicios financieros y consultoría. Todas estas excepciones están recogidas de forma transparente en el Manual de Compras de la organización.

Red internacional

La contratación de proveedores por parte de la red internacional se realiza de manera descentralizada, correspondiendo el 100% a proveedores locales y afectando únicamente a productos de uso exclusivo para la operativa diaria de la oficina.

5.3 Información fiscal

El Grupo Banco Sabadell está firmemente comprometido con el fomento de la actuación fiscal responsable, la relación cooperativa con la Administración Tributaria y con el impulso al desarrollo de la transparencia en la comunicación de la información fiscal a los diferentes grupos de interés.

Dichos compromisos se plasman en la Estrategia Fiscal del grupo que se halla publicada en la página web corporativa, en la que se enuncian y desarrollan los principios de actuación del grupo en materia fiscal. Entre dichos principios se encuentran el principio de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización del riesgo fiscal, que llevan al grupo a realizar una contribución fiscal global acorde con el ordenamiento jurídico y las guías y principios internacionales establecidos en la materia por la OCDE.

Los beneficios consolidados después de impuestos en cada país, los impuestos y las subvenciones públicas recibidas, que únicamente corresponden a la actividad de Formación, se detallan a continuación.

Datos en miles de euros

País	Beneficios consolidados obtenidos		Impuestos sobre beneficios pagados	
	2018	2017	2018	2017
ESPAÑA	385.948	603.649	23.139	53.899
ESTADOS UNIDOS	110.355	71.439	15.546	6.881
FRANCIA	13.864	5.573	1.779	1.779
MEXICO	12.584	12.447	5.452	5.275
ANDORRA	8.307	8.005	357	1.072
CUBA	1.644	1.532	-	-
MARRUECOS	1.256	1.965	896	1.484
LUXEMBURGO	86	74	-	76
BAHAMAS	-40	-90	-	-
PORTUGAL	-1.787	-	-	-
REINO UNIDO	-196.987	100.584	11.211	32.519
Total	335.230	805.178	58.380	102.985

Subvenciones recibidas en España en 2018 (Formación) 2 millones de euros.

ANEXO 1. NORMAS CORPORATIVAS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Más allá de las actuaciones e iniciativas que se resumen en el presente Estado de Información no Financiera, Banco Sabadell está dotado de un conjunto de códigos, políticas y normas que determinan su compromiso con el propósito del grupo y también mantiene suscritos diversos acuerdos nacionales e internacionales que a su vez enmarcan ese compromiso. De la totalidad de políticas y compromisos se relacionan a continuación aquellos que pertenecen al perímetro no financiero de la entidad.

Principios y Políticas del perímetro no financiero

- Código de conducta: de aplicación general, a todas las personas que forman parte directa del grupo, ya sea a través de un vínculo laboral o formando parte de sus órganos de gobierno.
- Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Código de conducta para proveedores.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de Restricciones a la Financiación e Inversión de Actividades del Sector de Armamento del Grupo Banco Sabadell.
- Política de ética y derechos humanos.
- Política de accionistas e inversores
- Política de clientes
- Política de recursos humanos
- Política de medio ambiente
- Política de proveedores
- Política de acción social
- Política de remuneraciones del Grupo Banco Sabadell
- Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell.
- Código de uso de las redes sociales.
- Adhesión a AUTOCONTROL (Asociación para la autorregulación de la Comunicación Comercial).
- Adhesión al Código de Buenas Prácticas Bancarias.
- Estrategia Fiscal y Buenas Prácticas Tributarias:
 - Estrategia Fiscal.
 - Responsabilidad Fiscal y Buenas Prácticas Tributarias.

Pactos, Acuerdos y Compromisos

- Firmante del Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción).
- Firmante de los Principios de Ecuador que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y en los préstamos corporativos.
- Integración de la RSC en la práctica empresarial siguiendo la Guía ISO 26000.
- Adhesión a los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos.
- Renovación de la adhesión al convenio suscrito entre la AEB, la CNMV y el banco de España para el desarrollo de actuaciones en el marco del Plan Nacional de Educación financiera.
- Inclusión en los índices sostenibles FTSE4Good y FTSE4Good IBEX.
- Sello de Oro del modelo de la European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Certificación ISO 9001 vigente para el 100% de los procesos y para las actividades del grupo en España.
- Certificación ISO 14001 para las seis sedes corporativas.
- Firmantes del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático y del CDP Water Disclosure.
- Obtención del Distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

ANEXO 2. TABLA CONTENIDOS LEY 11/2018

Referencia: Informe de Gestión (IG)

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
MODELO DE NEGOCIO	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización, 3.) presencia geográfica, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	IG 1.1 Estructura organizativa	102-1	Nombre de la Compañía
		IG 1.1 Estructura organizativa	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
		IG 1.1 Estructura organizativa	102-3	Ubicación de la sede
		IG 1.1 Estructura organizativa; IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo; IG 9.c Gestión de calificación crediticia	102-4	Ubicación de las operaciones
		IG 6. Información sobre la evolución previsible de la entidad	102-6	Mercados servidos
		IG 6. Información sobre la evolución previsible de la entidad	102-7	Tamaño de la organización
		IG 1.1 Estructura organizativa	102-6	Mercados servidos
POLÍTICAS	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal (introducción); 3. Información sobre derechos humanos; Anexo 1- Principios y Políticas	103	<u>Enfoque de gestión de cada ámbito, habrá que resaltar qué políticas internas tienen</u>
RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS KPIS	<u>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados</u> no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	5.1.3 Gestión social de la vivienda; 2.1. Empleo; 2.2.3. Salud y Seguridad; 2.4 Formación; 1.5.1. Evaluación del riesgo ambiental; 1.1. Contaminación; 1.3. Uso sostenible de recursos; 5. Información sobre la sociedad	103	<u>Enfoque de gestión de cada ámbito</u>

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
RIESGOS A CP, MP Y LP	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <p>* cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos,</p> <p>* explicando los <u>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</u> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.</p> <p>* Debe incluirse <u>información sobre los impactos que se hayan detectado</u>, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	1.5.1.Evaluación del riesgo ambiental, IG.4 Riesgos	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
INDICADORES CLAVE DE RESULTADOS NO FINANCIEROS	Indicadores que sean pertinentes respecto a la diversidad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	5.1.3. Gestión social de la vivienda; 5.1.2.Finanzas sostenibles (Inversión ética y solidaria); 1.5.2. Financiación e inversión en energías renovables; 5.1.4.Educación financiera; 1.4. Cambio Climático	FS1,FS2	Indicadores de suplemento financiero: (FS1) Políticas de aspectos medioambientales y sociales específicos aplicadas a líneas de negocios ; (FS2) Procedimientos para la evaluación y el control de los riesgos sociales y medioambientales en las líneas de negocio (FS2)

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
CUESTIONES MEDIO- AMBIENTALES	GLOBAL MEDIO AMBIENTE			
	1.) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> ; 3.) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</u>	1. Información sobre Cuestiones medioambientales (Introducción)	103	Enfoque de gestión <u>de cada ámbito</u>
		1. Información sobre Cuestiones medioambientales (Introducción)	102-11	Principio o enfoque de precaución
CUESTIONES MEDIO- AMBIENTALES	CONTAMINACIÓN			
	1.) <u>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono</u> que afectan gravemente el medio ambiente; 2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, <u>incluido el ruido y la contaminación lumínica.</u>	1.1. Contaminación	103	Enfoque de gestión de Emisiones
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	1.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	103	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	En la sede principal donde se dispone de un restaurante, el banco tiene un protocolo para evitar el desperdicio de alimentos	103	Enfoque de gestión de Efluentes y residuos
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
	El <u>consumo</u> de agua y el suministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	1.3.2. Consumo de agua	303-1	Extracción de agua por fuente
		1.3.2. Consumo de agua	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua
		1.3.2. Consumo de agua	303-3	Agua reciclada y reutilizada
	Consumo de materias primas y las <u>medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</u> ;	1.3.3 Consumo de papel	103	Enfoque de Gestión de Materiales
1.3.3 Consumo de papel		301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	
1.3.3 Consumo de papel		301-2	Insumos reciclados	
Consumo, directo e indirecto, de <u>energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</u>	1.3.1. Consumo energético	103	Enfoque de Gestión Energía	
	1.3.1. Consumo energético	302-1	Consumo energético dentro de la organización	
	1.3.1. Consumo energético	302-4	Reducción del consumo energético	

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
CUESTIONES MEDIO-AMBIENTALES	CAMBIO CLIMÁTICO			
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	1.1. Contaminación	103	Enfoque de gestión de Emisiones
		1.1. Contaminación	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
		1.1. Contaminación	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
		1.1. Contaminación	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
		1.1. Contaminación	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI
		1.1. Contaminación	305-5	Reducción de las emisiones de GEI
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático ;	1.4. Cambio Climático	103	Enfoque de gestión de Emisiones
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	1.4. Cambio Climático	103	Enfoque de gestión de Emisiones
	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad ;	La actividad de Banco Sabadell no tiene impactos significativos sobre la diversidad o sobre espacios protegidos	103	Enfoque de Gestión Biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No aplica. La actividad de Banco Sabadell no tiene impactos significativos sobre la diversidad o sobre espacios protegidos	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	EMPLEO			
	Número total y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u> ;	2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	103	Enfoque de Gestión de Empleo
		2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
		2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado
	Número total y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u>	2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
	Promedio anual de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u> ,	2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
		2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado
	Número de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u> ;	2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2.1.3. Compensación	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial , la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	2.1.3. Compensación	103	Empleo + Diversidad e Igualdad de oportunidades
2.1.3. Compensación		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
La remuneración media de los consejeros y directivos , incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo ,	2.1.3. Compensación	102-35	Gobernanza: Políticas de remuneración	

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Implantación de políticas de desconexión laboral .	No están definidas a nivel corporativo políticas de desconexión laboral específicas.	103	Enfoque de Gestión de Empleo	
	Empleados con discapacidad .	2.1.1. Datos de la plantilla de empleados del Banco Sabadell	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleado	
	Organización del tiempo de trabajo	2.2. Organización del trabajo, salud y seguridad	103	Enfoque de Gestión de Empleo	
	Número de horas de absentismo	2.2.3. Salud y Seguridad	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	2.2.2. Conciliación	103	Enfoque de Gestión de Empleo	
	SALUD Y SEGURIDAD				
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	2.2.3. Salud y Seguridad	103	Enfoque de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	2.2.3. Salud y Seguridad	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	
	Enfermedades profesionales: desagregado por sexo.	2.2.3. Salud y Seguridad	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	
	RELACIONES SOCIALES				
	Organización del diálogo social , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	2.3. Relaciones sociales	103	Enfoque de Gestión Relaciones trabajador empresa	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país ;	2.3. Relaciones sociales	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	2.3. Relaciones sociales	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	FORMACIÓN			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	2.4. Formación	103	Enfoque de Gestión Formación y enseñanza
	La cantidad total de horas de formación <u>por categorías profesionales</u> .	2.4. Formación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Enfoque de Gestión
	IGUALDAD			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	2.5. Igualdad	103	Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</u>	2.5. Igualdad		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2.5. Igualdad			

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
DERECHOS HUMANOS	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos;	3. Información sobre derechos humanos	103	Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos+ Libertad de asociación y negociación colectiva+ Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio
		3. Información sobre derechos humanos	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
		3. Información sobre derechos humanos	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
	<u>Prevención de los riesgos</u> de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <u>medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</u> ;	3. Información sobre derechos humanos	103	Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos+ Libertad de asociación y negociación colectiva+ Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	En 2018 no se ha producido ninguna denuncia relativa a la vulneración de los Derechos Humanos	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3. Información sobre derechos humanos	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación;	3. Información sobre derechos humanos	103	Enfoque de Gestión de No Discriminación
	La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u> ;	3. Información sobre derechos humanos	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
	La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u> .	3. Información sobre derechos humanos	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

ÁMBITO	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	103	Enfoque de Gestión Anticorrupción
		4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
		4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
		4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	5.1.6. Acción social y patrocinio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
SOCIEDAD	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	103	Enfoque de Gestión Comunidades locales + impactos económicos indirectos
		5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.
		5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos
		5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	El impacto de la actividad de la sociedad en las <u>poblaciones locales y en el territorio</u> ;	5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.
		5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	102-43	Enfoques para la participación de los grupos de interés
		5.1.3 Gestión social de la vivienda; 5.1.4. Educación financiera; 5.1.6. Acción social y patrocinio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u> .	5.1.6. Acción social y patrocinio	102-12	Iniciativas externas
		5.1.6. Acción social y patrocinio	102-13	Afiliación a asociaciones

ÁMBITOS	Contenidos	Respuesta/ apartado	Estándares GRI	Descripción GRI
SOCIEDAD	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	5.2.2. Subcontratación y proveedores	102-9	Cadena de suministro
		5.2.2. Subcontratación y proveedores	103	Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores
		5.2.2. Subcontratación y proveedores	308-1	Evaluación ambiental de proveedores
		5.2.2. Subcontratación y proveedores	414-1	Evaluación social de proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	5.2.2. Subcontratación y proveedores	103	Enfoque de gestión prácticas de adquisición
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	5.1.1. Transparencia, simplificación y accesibilidad, 5.1.4. Educación Financiera	103	Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	5.2.1. Consumidores	103	Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país	5.3. Información fiscal	103	Enfoque de gestión desempeño económico + datos cuantitativos de los impuestos y beneficios
	Impuestos sobre beneficios pagados	5.3. Información fiscal	103	Enfoque de gestión desempeño económico + datos cuantitativos de los impuestos y beneficios
	Subvenciones públicas recibidas	5.3. Información fiscal	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno

GLOSARIO

El glosario incorpora una definición de los indicadores que se incorporan en el Estado de Información no Financiero y que no tienen una correspondencia con los estándares del GRI.

Gestión social de la vivienda

-Viviendas en alquiler social: número de viviendas en alquiler social a cierre de ejercicio para clientes en riesgo de vulnerabilidad, en base a criterios internos del Banco, procedentes de un proceso de ejecución hipotecaria, dación en pago o proceso de ocupación irregular con contrato de alquiler formalizado.

- Cobertura del contrato social sobre el total del alquiler social: porcentaje del número de contratos sociales sobre el total de viviendas en alquiler social en activo a cierre de ejercicio.

- Operaciones de reestructuración de la deuda hipotecaria: total de operaciones de reestructuración de la deuda hipotecaria (cambio de las condiciones de financiación de la hipoteca) realizadas durante el ejercicio anual.

- Daciones en pago: total de daciones en pago (extinción de la deuda derivada de un préstamo hipotecario mediante la entrega de la vivienda al banco) realizadas durante el ejercicio anual.

- Indicadores de contribución al Fondo Social de la Vivienda (FSV) a cierre de ejercicio, en el marco del Convenio del Fondo Social de Viviendas (FSV) derivado del Real Decreto-ley 27/2012, de 15 de noviembre, de medidas urgentes para reforzar la protección a los deudores hipotecarios: o Número de viviendas: total de viviendas puestas a disposición del FSV por parte del Banco.

- Tasa de ocupación: número de alquileres formalizados sobre el perímetro de FSV del Banco.

- Contratos sociales (programa JoBS), desde el inicio del programa en octubre de 2016: número de clientes participantes en los programas de inserción laboral (programa JoBS) en el marco de los contratos sociales del banco (contratos de alquiler social que incluyen cláusulas sobre programas de inserción laboral en los que el firmante se compromete a participar) desde el inicio del programa en octubre de 2016 y sobre los alquileres en activo a cierre de ejercicio.

- Contratos laborales: total de contratos laborales (contratos de trabajo formalizados en el marco de los programas de inserción laboral recogidos en los contratos sociales) formalizados que proceden del programa de inserción (acumulado desde el inicio del programa en octubre de 2016 y sobre los alquileres en activo a cierre de ejercicio).

- Convenios de inserción laboral firmados: número de convenios vigentes a cierre de ejercicio firmados con empresas de diferentes sectores en el marco del programa JoBS de inserción laboral.