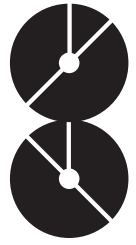


# Estat d'informació no financera



# Índex

## 1. Introducció

- 1.1. Visió
- 1.2. Pla de finances sostenibles
- 1.3. Materialitat
- 1.4. Governance

## 2. Negoci responsable

- 2.1. Finances sostenibles
  - 2.1.1. Inversió sostenible
  - 2.1.2. Emissió de bons sostenibles
  - 2.1.3. Finançament sostenible- CIB (Corporate & Investment Banking)
  - 2.1.4. Línies de finançament amb bancs multilaterals
  - 2.1.5. Solucions de finançament a pimes i particulars
  - 2.1.6. Acompanyament a grans empreses i pimes
  - 2.1.7. Solucions d'estalvi sostenibles i inversió responsable
  - 2.1.8. Gestió social de l'habitatge
- 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG
  - 2.2.1. Principis de l'Equador
  - 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- 2.3. Informació fiscal
- 2.4. Transparència i digitalització
  - 2.4.1. Transparència
  - 2.4.2. Digitalització i protecció de dades
  - 2.4.3. Ciberseguretat

## 3. Les persones

- 3.1. Dades de la plantilla
- 3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència
  - 3.2.1. Mesures organitzatives
  - 3.2.2. Mesures de seguretat i salut
  - 3.2.3. Mesures d'acompanyament
  - 3.2.4. Mesures de conciliació i flexibilitat
- 3.3. Compromís amb el talent
  - 3.3.1. Model de gestió del talent
  - 3.3.2. Oportunitats professionals
  - 3.3.3. Atracció de talent extern
  - 3.3.4. Programa de lideratge
- 3.4. Diversitat
  - 3.4.1. Gènere
  - 3.4.2. Persones amb discapacitat
  - 3.4.3. Multigeneracional
- 3.5. Política retributiva
- 3.6. Entorn i organització del treball
  - 3.6.1. Conciliació
  - 3.6.2. Salut i seguretat
  - 3.6.3. Drets sindicals i d'associació
- 3.7. Diàleg amb els empleats, més connectats que mai

## 4. Medi ambient

- 4.1. Emissions de CO<sub>2</sub>
- 4.2. Economia circular, prevenció i gestió de residus
- 4.3. Ús sostenible dels recursos
  - 4.3.1. Consum energètic
  - 4.3.2. Consum d'aigua
  - 4.3.3. Consum de paper

## 5. Informació sobre drets humans

## 6. Lluita contra la corrupció i el suborn

- 6.1.1. Patrocini, acords i altres aportacions de contribució social

## 7. Societat

- 7.1. Compromís amb el desenvolupament sostenible
  - 7.1.1. Compromís amb l'educació
  - 7.1.2. Solidaritat
- 7.2. Consumidors, subcontractació i proveïdors
  - 7.2.1. Consumidors
  - 7.2.2. Subcontractació i proveïdors

## Annex 1. Normes corporatives i compromisos institucionals

## Annex 2. Taula de continguts Llei 11/2018

## Annex 3: Self Assessment Principis de Banca Responsable

# 1. Introducció

Banco de Sabadell, S.A. (en endavant, “Banc Sabadell”, “el banc” o “l’entitat”) és la societat matriu d’un grup d’entitats l’activitat de les quals controla directament i indirectament i que constitueixen, juntament amb aquest, el grup Banc Sabadell (en endavant, “el grup”). Banc Sabadell està integrat per diferents entitats financeres, marques, societats filials i societats participades que inclouen tots els àmbits del negoci financer, i opera fonamentalment a Espanya, el Regne Unit i Mèxic. Les dades societàries i les filials que conformen el grup, així com el seu model de negoci, apareixen detallades en l’Informe de gestió. TSB (TSB Banking Group PLC) és un banc que opera a escala nacional a tot el Regne Unit i que representa una part substancial del negoci del grup. La Fundació Banc Sabadell vehicula una part del compromís del grup Banc Sabadell amb la societat.

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

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

Banc Sabadell disposa d’un marc de govern intern revisat el desembre de 2020 en el qual es detallen els aspectes següents:

- Estructura de l’accionariat
- Estructura del grup
- Composició i funcionament de l’òrgan d’administració
- Matriu de competències i diversitat dels membres del Consell d’Administració
- Estructura de govern corporatiu
- Estructura organitzativa
- Funcions de control intern
- Funció clau
- Marc de gestió de riscos
- Mapa de polítiques

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

Per a l’exercici actual, aquest Estat d’informació no financera, que forma part de l’Informe de gestió consolidat de l’exercici 2020 del grup Banc Sabadell i s’hi annexa com un document separat, dona compliment a les disposicions generals publicades en la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç en els seus articles 44 i 49 en matèria d’informació no financera i diversitat, i pren com a marc de referència els estàndards de Global Reporting Initiative que es detallen en l’annex 2 d’aquest

Estat d’informació no financera.

En aquest informe, es detallen les actuacions implementades en relació amb el Pla de finances sostenibles i s’incorporen al mateix temps els aspectes rellevants per a la continuïtat del negoci, els compromisos ESG adquirits (Principis de Banca Responsable, Acció pel Clima i el marc divulgatiu del model Task Force on Climate-related Financial Disclosures - TCFD) i la resta de qüestions materials per al banc d’acord amb la llei, a més de la resposta als impactes derivats de la COVID-19, centrades en les necessitats dels grups d’interès, així com de l’activitat de l’entitat.

## 1.1. Visió

La sostenibilitat ha passat a formar part del propòsit i de l'estratègia de negoci del grup Banc Sabadell, entesa com el desenvolupament que satisfà les necessitats del present sense comprometre la capacitat de les generacions futures i garanteix l'equilibri entre el creixement econòmic, la cura del medi ambient i el benestar social.

A la transformació duta terme per l'entitat en els últims anys, un procés focalitzat en la digitalització i les noves tecnologies de la informació, s'hi han incorporat les iniciatives encaminades a la transició cap a una economia i un desenvolupament sostenibles.

D'aquesta manera, des del 2019 s'han dut a terme una sèrie d'iniciatives que han significat un punt d'inflexió en el compromís del banc per una economia més sostenible, amb fites com ara:

— La creació de la Direcció de Sostenibilitat en substitució de la d'RSC i amb la qual se n'amplia la transversalitat a través de les seves actuacions i competències en els àmbits ESG (en les seves sigles en anglès – *Environmental, Social and Governance*).

— La incorporació dels ODS (Objectius de Desenvolupament Sostenible) a l'estratègia corporativa identificant-hi els materials i els addicionals segons els grups d'interès i l'activitat de l'organització.

— L'adquisició de nous compromisos, com l'adhesió als Principis de Banca Responsable de les Nacions Unides, el primer marc de referència global que defineix el paper i les responsabilitats del sector bancari per garantir un futur sostenible, i la ratificació del Compromís Col·lectiu d'Acció Climàtica, que reforcen l'alineació del banc amb els ODS en relació amb l'Acord de París.

El Pla de finances sostenibles aprovat pel Consell d'Administració estableix les directrius que són materials, així com els programes i les actuacions en matèria de sostenibilitat.

Aquesta etapa culmina amb l'elaboració, durant aquell mateix any, del Pla de finances sostenibles aprovat pel Consell d'Administració, i que estableix les directrius que són materials, així com els programes i les actuacions en matèria de sostenibilitat, orientats a la consecució de quatre objectius principals:

— Acompanyar els clients en la transició cap a un model més sostenible oferint productes i serveis sostenibles per a tots els segments i incorporant els criteris ESG en la gestió i el control del risc a través d'un mapatge de l'estoc, la creació d'un indicador de sostenibilitat

d'empreses, l'anàlisi de l'exposició basada en el CNAE i l'estimació del risc físic. En aquest sentí, s'ha elaborat una guia d'elegibilitat, així com unes normes sectorials que fixen els criteris d'admissió i restricció.

— Facilitar als inversors la seva contribució a la sostenibilitat a través de l'emissió i l'oferta de productes sostenibles, establint també un marc per a l'emissió de bons sostenibles orientats a aquesta mateixa finalitat.

— Adaptar l'organització a aquest nou paradigma amb actuacions com la reducció d'emissions, la fixació d'objectius de diversitat, l'establiment d'un marc de

governança i un pla de comunicació adequats al nou entorn, amb l'adopció, per a tot això, de les recomanacions del model *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

- Contribuir a la transició cap a una societat més sostenible a través d'aliances i programes socials que fomentin l'educació inclusiva i la lluita contra la pobresa i la desigualtat.



### Acompanyar els clients en la transició cap a una economia sostenible

- Oferta de productes financers sostenibles per a tots els segments.
- Incorporació dels criteris de sostenibilitat en els circuits d'admissió.
- *Advisory* a les companyies en la seva transició a una activitat més sostenible (KPI i comparables).

1



Contribuir a l'impuls de ciutats i comunitats sostenibles

2



Fomentar i acompanyar la transició de les empreses cap a un model sostenible



### Facilitar als inversors la seva contribució a la sostenibilitat

- Emissió de productes d'inversió sostenibles tant de banc com de clients.

3



Contribuir a la inversió responsable



### Adaptar l'organització

- Definir i identificar els riscos i l'exposició del canvi climàtic en l'organització.
- Impulsar la diversitat, la igualtat i la conciliació en l'organització.
- Reducció de la petjada de carboni de l'entitat.
- Transparència i simplificació.
- Incorporació de la sostenibilitat en la *governance* i en l'anàlisi dels riscos.

4



Definir i identificar els riscos i l'exposició del canvi climàtic en l'organització

5



Incorporar els criteris de sostenibilitat en el control i la gestió de riscos

6



Reduir la petjada de carboni de l'entitat

7



Fomentar polítiques i pràctiques mediambientalment i socialment responsables



### Contribuir a la transició cap a una societat sostenible

- Impulsar programes socials que contribueixen a una societat sostenible.
- Establir aliances per afrontar els reptes i en l'anàlisi dels riscos.

8



Lluitar contra la pobresa i la desigualtat

9



Fomentar una educació inclusiva, equitativa i de qualitat

## 1.2. Pla de finances sostenibles

Amb l'objectiu d'establir les prioritats del Pla de finances sostenibles, durant el 2019 i el 2020 es van tenir en compte, d'una banda, els ODS definits com a prioritaris per part del banc, l'entorn ESG, les tendències i les pràctiques del sector a escala global, i, de l'altra, es van integrar les consideracions de l'entorn regulador, així com les necessitats dels grups d'interès.

Amb l'objectiu d'establir les prioritats del Pla de finances sostenibles, durant el 2019 i el 2020 es van tenir en compte, d'una banda, els ODS definits com a prioritaris per part del banc, l'entorn ESG, tant pel que fa a iniciatives i compromisos dels àmbits nacional i internacional com pel que fa a les tendències i les pràctiques del sector a escala global, i, de l'altra, es van integrar les consideracions de l'entorn regulador derivat del Pla d'acció de finances sostenibles de la CE (2018), al qual està subjecte el banc, així com les necessitats dels grups d'interès que es recullen a través dels diferents canals de comunicació. Amb aquesta finalitat, i per a més detalls:

### Integració dels ODS en l'estratègia

El 2019 es van determinar els ODS materials i addicionals per al banc, a més de fer-ne la projecció futura en el Pla de finances sostenibles. Per fer-ho, l'entitat es va basar en el

full de ruta que desenvolupava els programes de responsabilitat social corporativa estructurats en quatre verticals (Banca Responsable, Compromís amb els Empleats, Compromís amb el Medi Ambient i Compromís amb la Societat), així com en el *benchmarking* de la majoria de les entitats financeres del món i els principals bancs espanyols.

### Integració dels avanços en l'entorn ESG i adhesió a iniciatives internacionals

En un any que ha estat marcat per la crisi sanitària i les seves implicacions socioeconòmiques, el banc ha orientat els programes del pla a donar respostes a l'extrema vulnerabilitat i a les necessitats emergents de la societat, tal com es detalla en la "Resposta de Banc Sabadell a la crisi sanitària de la COVID-19" de l'Informe de gestió consolidat. En aquest punt són centrals els esforços duts a terme des de la Fundació Banc Sabadell i Sogeviso (gestora del fons social

#### ODS prioritaris



Programa JOBS (SOGEVISO) WORLDCCO



Educació financera



Polítiques igualtat



Contractació directa (llocs de treball indefinits)



Programa JOBS (SOGEVISO)



Edificació i mobilitat sostenibles



Inversió i finançament en energies renovables



Aliances WORLDCCO SHIP2B

#### ODS addicionals



Sabadell LIFE (Tallers d'hàbits saludables)



Portfolio de productes i serveis de finançament



Integració criteris BS en cadena de valor



Mesures anticorrupció

d'habitatges) amb l'objectiu de contribuir a la societat.

Així mateix, s'han incorporat en el Pla de finances sostenibles els requisits relatius als nous compromisos adquirits durant aquest període, com ara els Principis de Banca Responsable de les Nacions Unides i l'Acció Col·lectiva contra el canvi climàtic impulsada per l'AEB.

## Entorn regulador i expectatives supervisores

En el marc de l'entorn regulador derivat del Pla d'acció de finances Sostenibles de la CE (2018), s'ha creat una *Project Management Office* (PMO) de Regulació Sostenible per assegurar la implantació tàctica de les normatives relacionades (SFDR, expectatives supervisores, BCE), així com del model *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), subscrit recentment pel banc, que han estat incorporats al mateix Pla de finances sostenibles juntament amb la determinació dels pròxims passos a seguir.

## Integració i consideració dels canals de comunicació

A través dels diferents canals de comunicació, el banc identifica les necessitats dels grups d'interès i les plasma en les vessants ESG del Pla de finances sostenibles, de manera que alinea els seus principals focus d'actuació per acompanyar els agents econòmics, els clients i les empreses en la transició cap a una economia sostenible a través de productes i serveis sostenibles, facilitant als inversors la seva contribució a la sostenibilitat, identificant oportunitats de col·laboració i avanç en matèria de diversitat, conciliació, transparència, reducció d'emissions i *governance*, així com per avançar en el procés de transformació de l'organització, a més d'impulsar programes i aliances que contribueixin a una societat més sostenible. 1.3. Materialitat

## 1.3. Materialitat

El banc ha emprès un procés d'anàlisi de materialitat per tal d'identificar i prioritzar els assumptes rellevants en matèria de sostenibilitat tant des del punt de vista estratègic com per als seus grups d'interès.

Per fer-ho, entre d'altres, s'han analitzat la regulació i les grans tendències en matèria de sostenibilitat, les expectatives dels analistes i inversors ESG i l'estratègia del banc en matèria ESG. Aquest procés es vehicula a través de les accions empreses per l'entitat en el marc dels compromisos adquirits en aquesta matèria i a través dels canals de diàleg amb els grups d'interès. Per fer-ho, s'han considerat:

— Reguladors i autoritats supervisores: donant resposta a consultes legislatives i projectes reguladors, col·laborant amb l'Associació Espanyola de Banca (AEB), la Federació Bancària Europea (EBF), l'Autoritat Bancària Europea (EBA, en les sigles en anglès), el Banc Central Europeu (BCE) i l'Autoritat Europea de Valors i Mercats (ESMA), entre d'altres.

- Agents econòmics (Administració pública, organismes, associacions): mantenint una relació activa a través de la participació en seminaris web de col·laboració públicoprivada i sectorial, assistint a esdeveniments i intervenint en *workshops*, fòrums acadèmics i escoles de negoci.
- Inversors i agències de *rating*: fent reunions virtuals, trobades *one-to-one*, *roadshows* trimestrals posteriors a les presentacions de resultats i *roadshows* específics (plans estratègics, emissions de renda fixa), així com la participació en els qüestionaris de les agències de *rating*, que permeten al banc identificar *gaps* en matèries com la ciberseguretat, la protecció de dades i els requisits ESG relacionats amb la inversió i el finançament sostenibles.
- Clients: visitant les empreses, fent qüestionaris als clients, interactuant a les xarxes socials i a través d'una relació activa amb agents econòmics, com ara associacions professionals i sectorials, cambres de comerç i col·legis professionals.
- Empleats: a través de les plataformes In Sabadell i Sabadell Life, la relació continuada amb l'Oficina d'Atenció d'Empleats (OAE), la realització de fòrums interns d'innovació per part dels empleats (BS Idea, Premis Qualis) i la realització de difusió interna i externa (Sabadell Fòrum), per identificar noves oportunitats de col·laboració i d'avanç per a la transformació de l'organització i el negoci.
- Societat: mitjançant la interrelació del banc amb els mitjans (a través d'entrevistes, articles de premsa i jornades), la interacció en la plataforma d'iniciatives saludables i solidàries per a empleats (Sabadell Life), la participació en xarxes socials (amb 20 perfils a escala nacional), i la relació activa i directa amb l'Administració pública, organismes, associacions, *think tanks*, fundacions i ONG.

El resultat d'aquesta anàlisi ha permès obtenir un llistat d'assumptes rellevants, alguns dels quals queden reflectits en el Pla de finances sostenibles, eix vertebrador de l'estratègia de sostenibilitat de l'entitat. Altres assumptes, per la seva transversalitat, estan integrats en la mateixa operativa, i es deriven tant dels principis d'actuació com dels compromisos adquirits pel banc.

Els assumptes rellevants no associats directament amb el Pla de finances sostenibles són els següents:

- Transparència
- Protecció i seguretat del consumidor, incloent-hi la ciberseguretat i la protecció de dades
- Desenvolupament professional i gestió del talent
- Diversitat i, en especial, gènere
- Educació financera i programes de voluntariat

Nota: els assumptes materials obtinguts en compliment de la Llei d'informació no financera es poden consultar en la taula de la Llei d'informació no financera.



## 1.4. Governance

Tant el sistema de govern com l'organització dels diferents nivells en la presa de decisions també han estat adaptats a les necessitats del nou entorn generat per la sostenibilitat.

### Consell d'Administració

El Consell d'Administració de Banc Sabadell és el màxim òrgan de decisió, i es configura bàsicament com un instrument de supervisió i control. Per a un acompliment millor i més diligent de la seva funció general de supervisió, s'obliga a exercir directament l'aprovació de les estratègies generals del banc. A més, aprova les seves polítiques, i és, per tant, el responsable de fixar els principis, els compromisos i els objectius en matèria de sostenibilitat, així com d'integrar-los en l'estratègia de l'entitat.

El 2020 el Consell d'Administració va aprovar la Política de sostenibilitat, que s'orienta a emmarcar tota l'activitat i l'organització de l'entitat dins dels paràmetres ESG, que incorporen els factors mediambientals, socials i de govern corporatiu en la presa de decisions i, alhora, a partir d'aquests, a donar resposta a les necessitats i les inquietuds de tots els seus grups d'interès.

### Comissions del Consell

La Comissió de Nomenaments té les funcions que li atribueix la Política de sostenibilitat relatives al seguiment i el control de les diferents iniciatives i procediments relacionats amb aquesta política i de les regles en matèria mediambiental, social i de govern corporatiu, de conformitat amb les recomanacions 53, 54 i 55 del Codi de bon govern de les societats cotitzades de la CNMV revisat el juny de 2020, tret d'aquelles funcions que corresponguin a la Comissió d'Auditoria i Control i a la Comissió de Riscos d'acord amb els Estatuts Socials, el Reglament del Consell, els seus propis reglaments o derivades d'una política aprovada pel Consell d'Administració.

### Comitès

Així mateix, el Comitè de Sostenibilitat, constituït el 2020, és l'òrgan encarregat d'establir el Pla de finances sostenibles del banc i de monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives.

Compost per 15 membres, 3 dels quals són membres executius del Consell d'Administració, el presideix el conseller delegat, i la seva periodicitat és mensual. En relació amb la consecució dels objectius, s'estableix un indicador sintètic de sostenibilitat (ISos), que inclou KPI de les matèries ESG i que es vincula a la retribució variable dels empleats, i forma part dels objectius de grup amb un pes del 10%.

Així mateix, s'ha creat un Project Management Office (PMO) del Pla de finances sostenibles per assegurar la implantació en temps i forma dels programes d'aquest pla, així com un Project Management Office (PMO) de Regulació Sostenible per assegurar la implantació tàctica de les normatives relacionades (SFDR, Expectatives Supervisores, BCE), així com del model Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), subscrit recentment per l'entitat.



## 2. Negoci responsable

Banc Sabadell ha incorporat la sostenibilitat de manera transversal en el seu model de negoci, en la seva gestió i anàlisi de riscos i en la seva relació amb els grups d'interès per impulsar, d'aquesta manera, la seva contribució al desenvolupament sostenible. Aquest enfocament és dual: d'una banda, adaptant l'organització i l'activitat a les pràctiques sostenibles, i, de l'altra, posant el focus en el client, cosa que comporta adaptar també el negoci i els equips a aquesta nova visió, buscant solucions de finançament,

productes d'estalvi i mecanismes d'inversió sostenibles, i posant una atenció especial en la vulnerabilitat. Quant a la gestió i l'anàlisi de riscos, que és central en tota l'activitat, també s'ha iniciat el procés de transformació de cara a incorporar els criteris ESG (*Environmental, Social, and Governance*) i de lluita contra el canvi climàtic.

El 2020, a través del Pla de finances sostenibles, l'avang en els compromisos adquirits pel que fa a la lluita contra el canvi climàtic i els nous com l'adhesió al TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) marquen l'impuls d'aquesta nova etapa.

# El banc posa en valor el seu rol d'institució financera com a agent clau en la mobilització de recursos per avançar en la vessant social i ambiental.

## 2.1 Finances sostenibles



(ODS 1, ODS 9, ODS 10, ODS 11, ODS 13)

Els criteris mediambientals, socials i de govern corporatiu (ESG, en les seves sigles en anglès – *Environmental, Social and Governance*) han guanyat cada cop més importància, no solament en l'atenció que els reguladors i els supervisors li atorguen, sinó també en les decisions dels clients, els inversors i els accionistes a escala global. Així mateix, les autoritats mundials, en major o menor mesura, han apostat perquè la recuperació econòmica sigui verda i estigui lligada als objectius de sostenibilitat.

En aquest context, la transició a una economia sostenible suposa una transformació tan rellevant i transversal o més que la digitalització. Com a entitat financera, aquesta situació implica una triple responsabilitat. Per un costat, el banc ha d'atendre tot el que implica la sostenibilitat en la seva organització; per un altre, ha de ser una palanca en la transició i ha d'acompanyar i finançar el procés de la resta d'agents econòmics. A més, el banc ha de ser la contrapartida en els riscos del sistema amb una gestió adequada de l'exposició als sectors econòmics durant la transició a una economia més resilient i sostenible.

En aquest sentit, els compromisos més rellevants en matèria de sostenibilitat als quals el banc s'ha adherit o ha subscrit són els següents:

- Els Principi d'Inversió Responsable de les Nacions Unides en la categoria de gestió d'actius.
- Des del 2005, amb la iniciativa de responsabilitat corporativa del Pacte Mundial de les Nacions Unides i els seus principis en les àrees de drets humans, treball, medi ambient i anticorrupció.

- Signatari dels Principis de l'Equador des del 2011, que incorporen criteris socials i ambientals en el finançament de grans projectes i préstecs corporatius.
- La signatura del Carbon Disclosure Project (CDP).
- L'adhesió als Principis de Banca Responsable de les Nacions Unides, el primer marc de referència global que defineix el paper i les responsabilitats del sector bancari per garantir un futur sostenible, i la ratificació del Compromís Col·lectiu d'Acció Climàtica, que reforcen l'alineació del banc amb l'Acord de París. En aquest sentit, com a entitat compromesa amb l'objectiu d'aconseguir una economia baixa en carboni, el novembre de 2020 l'entitat es va adherir al TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure, per les seves sigles en anglès) per a la divulgació dels riscos i les oportunitats relacionats amb el canvi climàtic de conformitat amb les recomanacions del TCFD.

En aquests àmbits, durant els últims exercicis l'entitat s'ha adherit i compromès amb les diferents iniciatives que han anat sorgint, i que s'han materialitzat en el nou Pla de finances sostenibles explicat amb detall en el capítol anterior.

Així mateix, i com a resposta a aquest context, el Pla de finances sostenibles es reforça aquest 2020 amb l'alineació de les actuacions de l'entitat al voltant de les tendències macroeconòmiques i les qüestions reguladores, i amb especial atenció també als possibles impactes derivats de la COVID-19, posant més el focus en l'àmbit social, que impacten tant en les necessitats dels grups d'interès com en l'activitat del banc.

En relació amb la comunicació, i en el marc d'aquest pla, el banc reforça la seva transparència en matèria de sostenibilitat amb el llançament del segell identificatiu "Compromís Sostenible". Aquest distintiu del compromís del banc amb la sostenibilitat s'aplica a tota la comunicació

# Llançament del segell identificatiu “Compromís Sostenible”. Aquest distintiu del compromís del banc amb la sostenibilitat s’aplica a tota la comunicació i la comercialització de serveis i productes amb contingut mediambiental i social.

i la comercialització de serveis i productes amb contingut mediambiental i social.

Pel que fa a *governance*, el 2020 cal destacar que es va constituir el Comitè de Sostenibilitat com a òrgan encarregat d’establir i impulsar el Pla de finances sostenibles del banc i de monitorar-ne l’execució, així com de definir i divulgar els principis generals d’actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives relacionats. Aquest comitè el componen 15 membres, 3 dels quals són membres executius del Consell d’Administració, el presideix el conseller delegat. En el terreny operatiu, informa periòdicament el Comitè de Direcció i com a mínim una vegada l’any la Comissió Delegada sobre el grau d’avanç del Pla de finances sostenibles. Per fer-ho, també es fa un seguiment mensual de l’evolució de l’indicador sintètic de sostenibilitat (ISos), creat el 2020, i que inclou KPI ESG que es vinculen a la retribució variable dels empleats, com a part dels objectius del grup. Entre les mètriques que conformen aquest indicador s’inclouen:

- Medi ambient: definició del Marc d’Emissió de Bons i Governance d’aquest; increment de la inversió en *project finance* d’energies renovables per al 2020; definició d’una guia d’activitats sostenibles; 9,9% de reducció d’emissions de CO<sub>2</sub> (TN) per al 2020 respecte al 2019.
- Social: increment del nombre de persones en programes de talent.
- Diversitat: increment del percentatge de dones en nivell directiu (Direcció General; directius corporatius / TOP i col·lectiu directores); increment de la diversitat a TSB.

## 2.1.1. Inversió sostenible

A través de la seva filial Sinia Renovables, Banc Sabadell continua desenvolupant el seu cicle inversor, iniciat el 2016, de 150 milions d’euros en capital per a aquest tipus d’actius, tant parcs eòlics com plantes fotovoltaïques. Aquest cicle segueix l’estratègia de sostenibilitat i internacionalització del banc, que preveu inversions a Espanya, Mèxic, Europa i altres països d’Amèrica Llatina. Sinia ha invertit capital a Mèxic i té presència en 247 MW eòlics en explotació, a les zones de Tamaulipas i de Baixa Califòrnia. Al Perú participa en el capital de dos parcs eòlics al nord-est amb 37 MW, i a Xile en una planta fotovoltaïca al nord del país amb 103 MWp. Els projectes de Mèxic, Xile i el Perú van entrar en operació el 2020. Així mateix, en la participació en el mercat ibèric es destaca la presència en deute subordinat en dos parcs eòlics a Navarra amb 94 MW, en operació el 2020. Pel que fa a la inversió en el desenvolupament d’actius per promoure i construir, Sinia, conjuntament amb un promotor local, està desenvolupant prop de 241 MWp a Catalunya i està desenvolupant un parc eòlic a Galícia de 49,5 MW que durant el 2021 estarà a punt per iniciar construcció.

A finals de 2020 es va fer una desinversió de la cartera a Espanya tant en eòlics com en fotovoltaïcs de 71 MW i 3 MW, respectivament, i es va mantenir una participació del 47,5% en l’actiu d’explotació d’una planta termosolar híbrida amb biomassa de 22,5 MW a Catalunya. En relació amb l’únic projecte en funcionament, l’energia elèctrica renovable atribuïble a Banc Sabadell a Espanya en tancar el 2020 és de 40 GWh. Aquesta energia renovable evita l’emissió anual de prop de 7,6 mil tones equivalents de CO<sub>2</sub>, equivalent al consum mitjà de prop d’11.500 llars a Espanya.

Globalment, Sinia Renovables és present en el capital de projectes d’energies renovables que agreguen 503 MW de potència, dels quals són atribuïbles 57 MW que equivalen a una generació sostenible d’uns 206 GWh d’electricitat en base anual tant en explotació com en construcció, equivalent al consum mitjà de prop de 59.000 llars a Espanya. Aquestes xifres posicionen el grup com un dels líders en inversió en capital en projectes d’energies renovables del sector financer.

## 2.1.2. Emissió de bons sostenibles

# Banco Sabadell va llançar el juliol de 2020 el seu marc d'emissió de bons vinculats als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), i el setembre de 2020 va dur a terme l'emissió inaugural verda de 500 milions d'euros.

S'hi identifiquen finalitats sostenibles que Banc Sabadell impulsa en l'actualitat, així com aquelles que té com a objectiu fomentar en el futur. Aquest marc defineix els àmbits prioritaris d'actuació i identificació de criteris sobre els quals Banc Sabadell impulsarà la seva emissió de bons verds, socials i sostenibles.

En aquesta línia, els bons verds estan orientats a projectes amb benefici mediambiental, com la reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, la prevenció de la contaminació i l'adaptació al canvi climàtic. Les categories en aquest àmbit prioritzen les energies renovables, el control i la prevenció de la contaminació, la gestió sostenible de l'aigua, el transport net, l'eficiència energètica i els edificis verds. Per la seva banda, els bons socials estan focalitzats en la generació de beneficis que impulsin l'accés a serveis essencials, la inclusió social i la generació i el manteniment d'ocupació. D'aquesta manera, els bons sostenibles finançaran la combinació d'activitats verdes i socials. Els fons obtinguts a través d'aquestes emissions aniran destinats íntegrament a finançar o refinançar, totalment o parcialment, préstecs o projectes existents, nous o futurs, destinats a les finalitats recollides en el marc d'emissió de bons vinculats a ODS.

Per fer-ho, Banc Sabadell ha seleccionat deu Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que guiaran l'elegibilitat tant dels préstecs com dels projectes. L'elegibilitat es basa en la guia d'elegibilitat del banc, creada al seu torn a partir de la Taxonomia de la Unió Europea i els Principis dels Bons Verds de l'ICMA (International Capital Market Association). Els ODS són els objectius que el banc ha considerat rellevant fomentar. En concret, aquests deu Objectius són: la fi de la pobresa (ODS 1), la salut i el benestar (ODS 3), l'educació de qualitat (ODS 4), l'aigua neta i el sanejament (ODS 6), l'energia assequible i no contaminant (ODS 7), el treball digne i el creixement econòmic (ODS 8), la reducció de les desigualtats (ODS 10), les ciutats i les comunitats sostenibles (ODS 11), la producció i el consum responsable (ODS 12) i, finalment, l'acció pel clima (ODS 13).

El setembre de 2020 Banc Sabadell va dur a terme l'emissió inaugural verda, després de publicar el marc de bons sostenible (SDG Framework) al juliol, amb una emissió de 500 milions d'euros amb venciment legal de 6,5 anys i opció de *call* als 5,5 anys de deute *senior preferred*

a un cupó d'un 1,125%. Posteriorment, el banc va dur a terme una segona emissió en format verd per un import de 120 milions d'euros amb un venciment legal de 4,5 anys i opció de *call* als 3,5 anys de deute *senior preferred*.

## 2.1.3. Finançament sostenible – CIB (Corporate & Investment Banking)

Com a complement a l'activitat de finançament de projectes d'energies renovables, i com a resposta a la demanda de Corporate & Investment Banking, el 2020 s'ha reforçat la *governance* amb la creació d'una direcció pròpia especialitzada en sostenibilitat i en la qual s'han definit dos tipus de solucions de finançament sostenible:

- Finançament amb aplicació Sostenible ("FaS"), en el qual l'ús dels fons és el criteri principal per determinar la seva naturalesa verda, social o sostenible. Dins d'aquesta categoria hi hauria els finançaments d'activitats recollides en la Guia d'elegibilitat i les vinculables al Marc de Bons Sostenibles.
- Finançament vinculat a la sostenibilitat ("FvS"), relatiu a qualsevol tipus de finançament que incentiva la consecució d'objectius de sostenibilitat, vinculant el marge de l'operació a l'assoliment de determinats KPI, com ara la millora del *rating* ESG del client, mesurant el seu compliment a través de la reducció d'emissions de CO<sub>2</sub> i la reducció de la bretxa salarial, entre d'altres.

Globalment, el 2020 s'han formalitzat més de 50 operacions de finançament sostenible per un valor total de més de 16.400 milions d'euros en l'àmbit de Corporate & Investment Banking (que inclou les operacions de *project finance* i col·locació de bons), als quals cal afegir més de 300 milions d'euros de finançament sostenible en Banca Comercial, que incrementen globalment la cartera de finançament sostenible en més de 2.100 milions d'euros. Una part rellevant d'aquest s'ha desenvolupat a Espanya, i es complementa amb el que s'ha dut a terme en altres geografies on l'entitat té presència: el Regne Unit, França, Portugal, els Estats Units i Mèxic.

Banc Sabadell ha participat en més de 30 préstecs verds per a projectes amb impacte positiu en el medi ambient (principalment, amb estructura de *project finance* d'energies renovables) per més de 3.300 milions d'euros,

i l'increment d'inversió que en deriva supera els 1.000 milions d'euros.

Com a complement al que s'acaba d'exposar, s'han formalitzat 14 operacions amb el format de préstecs vinculats a sostenibilitat, en els quals el tipus d'interès aplicable varia en funció de l'assoliment de determinats objectius sostenibles, per un valor total de 10.000 milions d'euros, amb una participació de Banc Sabadell de més de 800 milions d'euros.

En el mercat de capitals, Banc Sabadell ha participat com a *bookrunner* en 7 emissions qualificades com a verdes o sostenibles, cosa que ha suposat la col·locació de 3.000 milions d'euros. L'apetència per part dels inversors en aquestes operacions va ser molt elevada, en línia amb el creixent interès per aquest tipus d'actius en la formació de carteres d'inversió.

D'altra banda, en un moment d'especial transcendència per al finançament sostenible com a factor de recuperació econòmica que requereix la participació de tots i, especialment, del sector financer, Banc Sabadell s'ha incorporat a l'Observatori Espanyol del Finançament Sostenible (OFISO). Es tracta d'un fòrum de debat i informació sobre el finançament sostenible de companyies, entitats financeres, inversors, administracions públiques, assessors, agències de *rating* i certificació, despatxos d'advocats i altres agents de la indústria financera que té per objecte compartir les seves idees i fomentar millors pràctiques.

## Finançament en energies renovables (Project Finance)

Durant l'exercici, i en l'àmbit de grup, Banc Sabadell també ha participat en el finançament d'energies renovables amb més de 1.130 milions d'euros i 35 operacions, en les quals s'inclouen projectes de nova entrada, refinançament i reestructuració. D'aquestes 35 operacions, 930 milions d'euros corresponen a finançaments efectuats a Espanya, i la resta, als EUA, amb un import de 173 milions d'euros, i al Regne Unit, amb un total de 26 milions d'euros.

### Finançament en energies renovables

# 1.130M€

### Operacions

# 35

En aquest sentit, el banc continua sent líder a la península Ibèrica a través del finançament de nous projectes (amb 15 projectes entre Espanya i Portugal), que, de manera global, entre tots els bancs participants en aquests finançaments, suposen un total de 3,3 GW, i liderats per Banc Sabadell, un total d'1,2 GW. Entre les actuacions que cal destacar, hi ha el Projecte Alpha d'Enlight, de 300 MW, que és el parc eòlic *merchant* més gran (operació que no rep ajudes de l'Estat) d'Espanya, així com el parc de 250 MW d'Elawan;

tots ells, sindicats amb èxit.

Tanmateix, respecte a l'any anterior hi ha un menor volum d'operacions tant a Espanya com en altres geografies, no pas en import de finançament; això es deu al retard de les llicències en alguns projectes a escala estatal i a l'aturada de renovables a Mèxic. A Espanya, els projectes no s'han vist afectats per la COVID-19, sinó pel mateix increment de projectes en marxa, que han originat un retard en les llicències.

Així mateix, el lideratge de Banc Sabadell i la seva contribució al finançament de renovables també s'ha traslladat en més de 20 participacions a través de seminaris web, conferències, fòrums i podcasts sobre finançament de renovables a Espanya d'organitzacions com UNEF, AAE, Solar Market Parity, Intersolar, PV Box, Aleasoft o Aurora.

## Col·locació de bons sostenibles

A més, el 2020 Banc Sabadell ha estat col·locador de bons verds i sostenibles en mercat de capitals i ha participat com a *joint lead manager* en les emissions públiques de la Comunitat de Madrid (per un import de 1.250 milions d'euros a un termini de 10 anys), de la Xunta de Galícia (per un import de 500 milions d'euros a 7 anys) i del Govern basc (per un import de 600 milions d'euros a 10 anys). També ha estat *joint lead manager* en el Green Project Bond d'energies renovables (fotovoltaica) de Quintas Energy, de 43 milions d'euros a un termini de 18 anys.

Pel que fa a les emissions de sector públic, l'emissió del Govern basc del bo sostenible per un import de 59 milions d'euros a un termini de 39 anys ha estat col·locada en exclusiva per Banc Sabadell, amb el rol de *sole lead manager* (única entitat col·locadora del bo / col·locació privada).

## Altres mecanismes de finançament

### Sindicats corporatius

El volum total de Finançament Sostenible concedit per Banc Sabadell en finançaments sindicats suma una mica més de 1.500 milions d'euros, repartits en 30 operacions. En aquest sentit, 3 d'elles són préstecs verds per més de 130 milions d'euros, i les 27 restants són finançaments vinculats a sostenibilitat amb 23 línies de finançament vinculades a indicadors (KPI) de naturalesa sostenible (tant mediambientals com socials, en què el *rating* ESG és l'indicador utilitzat en 13 d'elles) i 4 d'elles vinculades a indicadors de naturalesa exclusivament mediambiental. De les anteriors, el 2020 s'han formalitzat 15 nous préstecs sindicats amb una participació del banc de més de 800 milions d'euros, i destaquen les concedides a El Corte Inglés, Colonial i Kinkardine Offshore Windfarm.

A través de Banc Sabadell a Mèxic s'han finançat crèdits sostenibles per 564 milions de dòlars principalment en els sectors d'Energia Renovable i Real Estate, i el 30% de la cartera de crèdits del sector Energia i Infraestructura està dedicat a projectes verds. A més, el 15% de la cartera de Real Estate té certificació sostenible (Leed o Rainforest), cosa que dona compliment als criteris requerits de mitigació de canvi climàtic.



## Finançament bilateral

Com a complement al finançament sindicat, en l'últim quadrimestre de l'any s'han iniciat les gestions amb els clients de Banca Corporativa per oferir solucions de finançament sostenible de forma bilateral, tant en format de préstec com amb productes de finançament de banca transaccional (*factoring, confirming*).

### 2.1.4. Línies de finançament amb bancs multilaterals

Des del 2019 Banco Sabadell México disposa d'un crèdit de 100 milions de dòlars a 10 anys atorgat per la Corporació Financera Internacional (IFC, per les seves sigles en anglès), membre del Grup Banc Mundial, per impulsar el desenvolupament del turisme i la construcció sostenible a Mèxic, els fons del qual són atorgats a clients que busquen apostar pel desenvolupament de projectes sostenibles.

### 2.1.5. Solucions de finançament a pimes i particulars

#### Eficiència energètica

En l'actualitat, el banc posa a disposició dels seus clients un conjunt de solucions orientades a mesures d'estalvi energètic, tant per als seus clients particulars com per a empreses.

#### Préstec Expansió Eco-reformes

En el primer cas, el setembre de 2020 s'ha llançat el Préstec Expansió Eco-reformes, l'objectiu del qual és incentivar la instal·lació de mesures com la reforma d'envolupant, portes i finestres, sistemes d'il·luminació LED o la substitució d'electrodomèstics per altres amb una categoria energètica superior. A data de tancament, el volum d'hipoteques amb certificat sostenible (vigent des de l'octubre) va ser de 363.934 euros.

#### Hipoteca Eco

L'octubre de 2020 s'ha llançat la hipoteca ECO a tipus fix, que ofereix un preu bonificat per a l'adquisició d'habitatges que aportin un certificat energètic B o superior. A data de tancament, el volum d'hipoteques amb certificat sostenible (préstec hipotecari que finansi un habitatge amb certificat energètic A i B) va ser de 217.328.157 euros.

#### Préstec d'Amortització Constant ECO (PAC)

En el cas de les empreses, es continua oferint el Préstec d'Amortització Constant ECO (PAC), l'objectiu del qual és també la reforma de locals, despatxos, naus, etc., amb un objectiu de reducció de consum energètic i d'emissions de CO<sub>2</sub> a través de la renovació de sistemes energètics en edificis, de sistemes de calefacció o de reciclatge per altres més eficients i sostenibles i de flotes de vehicles comercials o industrials. A data de tancament, el volum de PAC ECO va ser de 798.908 euros.

## Préstec Eco Agro

En l'àmbit de solucions per a explotacions agràries, Banc Sabadell posa a disposició dels seus clients el Préstec Eco Agro, adreçat a agricultors i ramaders que volen transformar la seva explotació per adaptar-la a la normativa comunitària vigent sobre agricultura ecològica.

#### Rènting sostenible de béns d'equipament:

En l'àmbit del rènting de béns d'equipament, Sabadell Renting consolida el focus sostenible amb una oferta de productes d'arrendament d'instal·lacions d'eficiència energètica, estacions de càrrega de vehicles elèctrics o il·luminació LED, entre d'altres. Aquesta oferta s'ha complementat durant l'any 2020 amb campanyes específiques que s'estendran durant l'any vinent, com ara rènting de plaques fotovoltaiques per a la generació d'energia de les empreses i els carretons elèctrics per a mercats.

Ateses les circumstàncies de la crisi sanitària, s'ha incrementat l'oferta amb diverses línies per donar resposta a les necessitats de certs sectors:

- Treball Actiu (rènting de béns informàtics per al treball presencial i el teletreball).
  - Treball Segur (arrendament d'instal·lacions per higienitzar locals i comerços, com purificadors d'aire o tòtems d'hidroge, entre d'altres).
  - Learning Renting (per a la modernització informàtica dels centres educatius del professorat i de l'alumnat).
- Tant per a béns d'equipament com per a vehicles, Sabadell Renting i Banc Sabadell han acompanyat els seus clients en aquest any tan complicat i els han ofert, quan ha calgut, facilitats de pagament, pròrrogues de contracte, novacions amb carències i finançament de liquiditat.

#### Líasing immobiliari sostenible

Pel que fa a l'àmbit immobiliari, el 2020 el banc ha ampliat l'oferta de productes de líasing sostenibles amb la incorporació de l'ECO Leasing Immobiliari, destinat a finançar l'adquisició per part d'empreses de naus industrials i locals comercials nous que tinguin etiqueta energètica A o B, així com els immobles usats que incloguin un projecte de reforma i millora en reducció de consum energètic, aïllament tèrmic, millora de tancaments, instal·lació de plaques fotovoltaiques per a autoconsum, etc.

A conseqüència de la COVID-19, a Banc Sabadell s'ha creat el Leasing Delivery, per a l'adquisició d'elements de transport que facilitin el repartiment a domicili, i que inclogui les motocicletes, i el Leasing Equips de Protecció, per a l'equipament necessari de comerços, negocis i empreses en la protecció i la prevenció de contagis als seus empleats i clients. A més, s'ha fet una acció d'oferta activa en la reestructuració i la novació dels contractes vigents per tal d'ajudar els nostres clients a superar l'impacte de la crisi de la COVID-19.

#### Solucions de mobilitat

El 2020 el banc, a través de Sabadell Renting, ha focalitzat la seva activitat de rènting de vehicles en la sostenibilitat com a motor del canvi. S'ha ampliat l'oferta de vehicles

ECO (vehICLES híbrids i elèctrics amb etiqueta ambiental de la DGT 'ECO' o '0 Emissions'), a un 25% del conjunt de models oferts, com a mínim amb un model de vehicle sostenible en l'oferta destacada durant tot l'any.

**Oferta de vehicles ECO**

**+25%**

Els nous contractes de vehicles ECO han crescut el 2020, des de 8,73% el 2018 a 10,91% el 2019 i a 12,37% el 2020. S'ha donat visibilitat a les solucions sostenibles a través d'una campanya massiva de comunicació per ràdio a Madrid i Barcelona, així com a través de comunicacions directes amb els clients de Banc Sabadell al llarg de l'any. L'any 2021 se seguiran promocionant els vehicles ECO, amb un focus especial en l'oferta elèctrica.

En el context de la crisi sanitària s'han creat noves modalitats més flexibles de rènting de vehicles incorporant-hi carència, quotes asimètriques i el rènting per quilòmetre. Així s'ha pogut donar resposta a les demandes de certs clients, per exemple, particulars i activitats en sectors essencials. Després de l'aturada en el conjunt de l'activitat durant el període de confinament a la primavera, es pot remarcar que l'activitat comercial a final d'any ha tornat als nivells del 2019.

Malgrat que el període de confinament complet de la primavera ha generat una aturada en el conjunt de l'activitat (vendes, producció, lliuraments o recollides dels vehicles, etc.), i que el nombre de nous contractes serà menor el 2020 que l'any anterior, es pot remarcar que l'activitat comercial a final d'any ha tornat als nivells pre-COVID-19.

Durant aquest any tan particular, s'ha posat èmfasi en l'oferta digital, tant a través de canals propis de Banc Sabadell com a través de canals de difusió externs. S'ha consolidat el circuit de venda remota, en el qual els clients poden triar el seu vehicle i contractar el rènting sense desplaçar-se.

També s'ha pogut constatar un increment important en les vendes de vehicles d'ocasió, especialment vehicles de

mida petita i mitjana. Aquesta oferta consisteix en vehicles de menys de 4 anys d'antiguitat, que contribueixen a la renovació del parc automòbil i a la millora ambiental dels entorns urbans.

Pel que fa a lísing, s'han finançat durant l'any 140 vehicles industrials ECO, mitjançant l'ECO Leasing amb etiqueta "A" per a vehicles, posat en marxa a finals del 2019.

Així mateix, el banc ofereix el Préstec Cotxe ECO: aquesta solució, adreçada a clients particulars, permet l'adquisició de vehicles amb etiqueta "0 emissions" o "ECO" amb unes condicions molt favorables, de manera que contribueix a l'adopció de vehicles menys contaminants i adaptats a les noves zones de baixes emissions de les principals ciutats.

### **2.1.6. Acompanyament a grans empreses i pimes**

Com a part del compromís de Banc Sabadell en l'acompanyament a la transició ecològica, s'ha inclòs en l'habitual visita a les empreses el primer qüestionari de sostenibilitat.

Com a part del compromís de Banc Sabadell en l'acompanyament a la transició ecològica, s'ha inclòs en l'habitual visita a les empreses el primer qüestionari de sostenibilitat, que es basa en una conversa amb el client en la qual el gestor aprofundeix en la sensibilitat de l'empresa sobre els ODS i sobre els plans d'inversió per ser més sostenible. Així mateix, l'*input* que genera el client contribueix, juntament amb altres indicadors, a crear un primer índex de sostenibilitat en la cartera de clients que evolucionarà al llarg del temps.

Amb l'objectiu de generar un assessorament adequat en la xarxa del banc i de poder mantenir adequadament una conversa sobre sostenibilitat en la visita anual a clients (programa visió 360), s'ha desenvolupat un curs *online* sobre sostenibilitat per tal que la xarxa comercial entengui el concepte i el context de les finances sostenibles i les solucions a clients. Aquest curs explica:

- Què són els ODS
- Com pot una empresa iniciar el camí cap a la transició ecològica
- Què és la taxonomia de la CE i quines finalitats comprèn
- Quines solucions de finançament es poden aplicar en cada cas
- Com ha de desenvolupar la conversa amb el client per identificar el seu grau de sensibilitat cap a la sostenibilitat

Tant el desenvolupament del qüestionari per a clients com la formació a la xarxa comercial han requerit fer un pilot amb un conjunt d'empreses i de gestors per poder generar la millor proposta possible. Per aquesta raó, durant els mesos de maig a juliol de 2020 es van fer diferents visites a clients per validar les propostes de qüestionari.

Aquest qüestionari haurà d'evolucionar amb el temps per convertir-se en un *rating* de sostenibilitat que permeti al banc identificar aquells clients que necessitin de manera més concreta l'acompanyament i finançament per ser una empresa sostenible.

### 2.1.7. Solucions d'estalvi sostenibles i inversió responsable

En matèria d'inversió, tant l'entitat gestora de fons de pensions BanSabadell Pensiones EGFP SA el 2012 com, des del 2016, Aurica Capital (societat de capital risc amb participacions en companyies espanyoles amb projectes de creixement en el mercat exterior), estan adherides als Principis d'Inversió Responsable (PRI) de les Nacions Unides en la categoria de gestió d'actius. El 2020, subscrits de forma individual als PRI per BanSabadell Pensiones EGFP SA, s'inclouen BanSabadell Pentapension Empresa FP, el Fons de Pensions dels Empleats de Banc Sabadell MF2000, el Fons de Pensions dels Empleats de Banc Sabadell GM (el 2020) i el fons de la Compañía de Bebidas Refreshantes de los Empleados de Coca-Cola en España. Aquests principis inclouen criteris socials, ambientals i de bon govern en les polítiques i pràctiques de gestió.

En relació amb els fons d'inversió, durant el 2020 s'ha

incrementat l'oferta de productes que segueixen criteris de sostenibilitat gràcies a l'aliança estratègica signada amb Amundi, la gestora de fons d'inversió més gran d'Europa. Des del 30 de juny Sabadell Asset Management passa a ser una companyia 100% d'Amundi i ofereix un servei únic i exclusiu a Banc Sabadell.

Pel que fa a l'oferta, s'han desenvolupat el 2020 dos fons d'inversió multiactiu (Sabadell Crece Sostenible, FI i Sabadell Acumula Sostenible, FI) que complementen l'anàlisi financera tradicional amb rigorosos criteris quantitatius i qualitius ESG, amb un patrimoni el 31 de desembre en conjunt de 117,91 milions d'euros, a més del Sabadell Economía Verde, llançat el 2019 i amb un patrimoni de 92,9 milions d'euros en tancar el 2020, que inverteix principalment en accions d'empreses que promoguin accions relacionades amb la millora del medi ambient i la reducció dels riscos ambientals independentment del sector d'activitat econòmica. D'altra banda, en l'oferta de solucions de liquiditat per a empreses s'ha incorporat el fons Amundi Cash Institution, que aplica criteris ESG en la selecció de les seves inversions, a més de criteris financers, amb la qual cosa compleix la qualificació francesa SRI.

El 2021 es pretén incrementar l'oferta de productes que segueixen criteris sostenibles incloent-hi les principals categories d'actius. Com a llançaments que ja estan en el *pipeline*, s'incorporaran dos nous fons de renda variable que seguiran criteris ESG: Sabadell Estados Unidos Bolsa, FI i Sabadell Europa Valor, FI. Finalment, i en aplicació de la normativa europea SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), hi ha el compromís per part de Sabam/Amundi d'integrar criteris de sostenibilitat en la major part dels seus fons al llarg de l'any vinent.

D'altra banda, Banc Sabadell fomenta la inversió responsable a través de l'oferta als seus clients de productes d'estalvi i inversió i, a més, l'amplia amb productes específics que contribueixen a projectes solidaris. En aquesta línia cal destacar el fons d'inversió Sabadell Inversión Ética y Solidaria, F.I., el pla de pensions BS Ético y Solidario, P.P. i el pla de pensions BanSabadell 21 F.P, així com el fons de pensions G.M. PENSIONES, F.P., destinat a empleats de l'entitat.

El 2020 el banc, a través del Comitè Ètic Sabadell, el vehicle IIC generador d'ajudes solidàries del qual és el fons Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, ha seleccionat un total de 28 projectes humanitaris enfocats majoritàriament a cobrir riscos d'exclusió social, millorar les condicions de vida de persones amb discapacitat i resoldre les seves necessitats bàsiques d'alimentació i sanitat. En aquest exercici s'han cedit 351.309 euros a diferents entitats i projectes solidaris.

En relació amb BanSabadell Pensiones, al llarg d'aquests anys s'han dut a terme diferents accions a fi de fomentar el desenvolupament de la inversió socialment responsable entre els plans de pensions, i ha estat una de les primeres entitats que va comercialitzar un pla de pensions ètic i solidari que, a més d'invertir amb criteris socialment responsables, dona una part de la comissió de gestió a Intermón Oxfam per finançar els projectes



escollits. El 2018, BanSabadell Pensiones, juntament amb Banc Sabadell i CCOO, van signar un acord sobre la clàusula d'inversió socialment responsable (ISR) per incloure-la en les Declaracions de principis de política d'inversió dels fons de pensions del sistema d'ocupació. En l'actualitat BanSabadell Pensiones gestiona 10 fons de pensions que incorporen en la seva política d'inversió un mandat explícit d'inversió socialment responsable (ISR), amb un patrimoni en tancar el desembre de 1.030 milions d'euros.

D'altra banda, la COVID-19 ha impactat en les plataformes de BanSabadell Pensiones per a empleats com en les prestacions per als clients amb un major increment de la digitalització. Així mateix, s'han incorporat cobertures addicionals en alguns dels productes per fer front a les possibles prestacions relacionades amb la COVID-19. En l'àmbit de l'entitat, s'ha contribuït econòmicament a la creació d'una pòlissa "sanitària" en la qual ha participat tot el sector d'assegurances per donar cobertura a tot el personal sanitari i oferir una assegurança de vida gratuïta per a tots ells. En aquest sentit, l'aportació de BanSabadell Vida i de BanSabadell Seguros Generales va ser d'1.359.284 euros. Així mateix, també s'han fet diverses aportacions destinades a finançar la recerca per a la COVID-19, com la donació de 75.000 euros destinada a finançar una part de la infraestructura tecnològica de 9 biobancs necessària per fer recerques científiques com la de la vacuna contra la COVID-19.

### 2.1.8. Gestió social de l'habitatge

Banc Sabadell gestiona, a través de Sogeviso, participada al 100% pel banc, la problemàtica social de l'habitatge a fi d'abordar, de manera responsable, les situacions d'exclusió social dels seus clients hipotecaris vulnerables, en el marc de les polítiques de sostenibilitat del banc (ESG), específicament en el seu compromís de contribuir, mitjançant la seva activitat, a la transició cap a una societat més justa. Les actuacions de Sogeviso tenen com a objectiu la lluita contra la pobresa i la desigualtat.

Amb data 31 de desembre de 2020, Sogeviso gestiona 2.751 lloguers socials i assequibles adreçats a aquests clients vulnerables, i en el 27% d'aquests s'hi ha incorporat el Contracte Social. El Contracte Social és un model innovador de gestió de clients vulnerables; concretament, és un servei per a clients que tenen actiu un lloguer social en el qual s'ofereix un acompanyament específic per part d'un gestor social i que es basa en tres eixos independents de treball: connectar aquests clients amb els serveis públics; col·laborar amb empreses públiques o privades, en especial amb el tercer sector, i el programa JoBS. El programa JoBS consisteix en un servei d'inserció laboral que té com a objectiu apoderar, a través d'actuacions de formació, *coaching* o preparació d'entrevistes laborals, els clients per tal que aconseguixin feina. Des de l'inici del Contracte Social, el 2016, s'ha aconseguit que 4.509 famílies, clients de Banc Sabadell, hagin millorat la seva situació, i que 2.250 persones hagin trobat feina gràcies a JoBS. Cal destacar també que, d'aquestes persones que han estat contractades, més del 53 % ho han estat durant més de

100 dies al llarg d'aquest període, i més d'un 21% durant més d'un any, fet que potencia una millora a llarg termini.

**Lloguers socials  
gestionats per Sogeviso**

# 2.751

**Des d'inici del Contracte Social el 2016:**

# 4.509

**Famílies clients de Banc Sabadell que han millorat la situació**

# 2.250

**Persones que han trobat feina gràcies a JoBS**

Actualment el Contracte Social dona servei a 738 famílies, de les quals 313 persones es troben en situació de recerca activa de feina mitjançant JoBS.

També durant el 2020, amb l'objectiu de limitar els efectes del sobreendeutament i facilitar la recuperació dels deutors en risc d'exclusió social, el banc ha reiterat el seu compromís amb el Codi de Bones Pràctiques Bancàries i ha aprovat 47 operacions de reestructuració del deute hipotecari.

Des del 2013, Banc Sabadell està adherit al Conveni del Fons Social de l'Habitatge (FSV) i hi contribueix amb 400 habitatges destinats majoritàriament a clients procedents de dacions o adjudicacions produïdes a partir de gener del 2008. El 78% del parc està cobert amb un lloguer social vigent.

A més, el banc també té cedit 110 immobles a 44 institucions i fundacions sense ànim de lucre orientades a prestar suport als col·lectius socials més desfavorits.

**Immobles cedits**

**Institucions i fundacions sense ànim de lucre**

# 110 → 44

Derivat de les vendes de carteres d'immobles, Sogeviso ha coordinat per compte de Banc Sabadell l'exercici del dret de tanteig i retracte previst en les normatives autonòmiques de Catalunya, la Comunitat Valenciana i les Illes Balears, que s'ha saldat amb la venda a aquestes administracions de 273 immobles (62 Catalunya i 211 Comunitat Valenciana).

Sogeviso es configura com la primera empresa espanyola de gestió social de l'habitatge que obté la puntuació necessària per obtenir la prestigiosa certificació internacional B-Corp. Aquest certificat acredita l'impacte social i mediambiental de Sogeviso, i ratifica els seus alts estàndards d'ètica, transparència i responsabilitat social.

Durant l'any 2020 la pandèmia generada per la COVID-19 ha repercutit de manera especial en els col·lectius més vulnerables i n'ha empitjorat la situació

socioeconòmica. A fi de pal·liar aquests efectes, i a l'empareda del Decret llei 11/2020, que preveia mesures com la moratòria en el pagament de les rendes de lloguer o la pròrroga dels contractes amb venciment durant l'estat d'alarma, en contractes associats a famílies vulnerables, Sogeviso ha gestionat i aprovat 384 moratòries de lloguer i 59 pròrrogues de contractes socials o assequibles.

## 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG



(ODS 1, ODS 9, ODS 11, ODS 13)

# La Guia d'Elegibilitat estableix els criteris i la documentació justificativa requerida perquè 99 activitats es considerin sostenibles, de les quals 74 són verdes i 25 són socials.

En el marc del Pla de finances sostenibles, durant el 2020 s'han identificat i s'estan desenvolupant diverses iniciatives amb focus específic en els riscos associats al canvi climàtic i a l'escalfament global, riscos de transició i riscos físics, amb el compromís de transicionar el nostre balanç i acompanyar els nostres clients cap a una economia més sostenible i baixa en carboni, així com donar cobertura a les diferents expectatives reguladores futures.

Per això, el març del 2020 Banc Sabadell va crear la seva Guia d'Elegibilitat interna, que defineix les activitats de finançament sostenible en tot el grup. La Guia d'Elegibilitat estableix els criteris i la documentació justificativa requerida perquè 99 activitats es considerin sostenibles, de les quals 74 són verdes i 25 són socials. Els criteris tècnics d'admissibilitat es basen en la Taxonomia de la UE, els principis de bons verds i socials de la International Capital Markets Association (ICMA) i les millors pràctiques de mercat.

Amb aquestes actuacions s'ha aconseguit:

- Obtenir un llistat d'activitats de finançament que segons una sèrie de criteris definits es poden considerar sostenibles.
- Fer un càlcul del volum de finançament sostenible de la cartera del banc que compleix amb els requeriments i la documentació establerta o aquella exposició potencialment sostenible d'acord amb uns determinats requeriments en informació documental de suport, així com a escala sectorial. A més, s'ha fet una anàlisi de les diferents carteres, sobretot per a aquelles amb alt impacte en el canvi climàtic mitjançant la classificació

de les activitats en intenses en CO<sub>2</sub> i amb alt impacte mediambiental.

- Identificar en el procés d'admissió i sistemes les modificacions necessàries per registrar/emmagatzemar les operacions sostenibles amb la informació de suport requerida per considerar un finançament com a sostenible. El 2020 s'ha iniciat el procés d'implementació en sistemes de la Guia d'Elegibilitat amb calendari previst d'aplicació en fases durant el 2021.

En relació amb les activitats amb més impacte mediambiental, es va començar a valorar la mètrica de *carbon-related assets*, que el 2021 pretenem acabar d'aterrar.

Quant al marc de les polítiques, el banc ha elaborat una Política d'integració de riscos ESG en productes d'estalvi i inversió, amb previsió d'aprovació durant el primer trimestre de 2021, que té com a objectiu descriure la Política d'integració de riscos de sostenibilitat en el procés de presa de decisions d'inversió i d'assessorament en productes d'estalvi i inversió de Banco de Sabadell, S.A., en compliment del que estableix el Reglament (UE) 2019/2088 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 de novembre de 2019, sobre la divulgació d'informació relativa a la sostenibilitat en el sector dels serveis financers. Aquesta normativa s'emmarca en les accions desenvolupades pel Pla d'acció en matèria de finances sostenibles de la Comissió Europea amb la finalitat de direccionar els fluxos de capital privat cap a inversions sostenibles, integrar la sostenibilitat en la gestió financera i promoure la transparència.

L'abast d'aquesta política se centra en les funcions

que duu a terme l'entitat de conformitat amb l'article 2, apartats 1 i 11, del Reglament (UE) 2019/2088, i que afecta els productes i/o serveis següents: Gestió Discrecional de Carteres, Fons d'Inversió UCITS i Fons d'Inversió Alternatiu.

D'altra banda, el banc ha elaborat un primer indicador de sostenibilitat per avaluar el grau de sostenibilitat de l'empresa. Per fer-ho, s'ha creat un qüestionari per a petites i mitjanes empreses, així com per a grans empreses, per tal de recopilar informació sobre les seves iniciatives i indicadors ESG i identificar les possibles solucions financeres que podrien necessitar per millorar la seva eficiència energètica i mitigar el seu impacte en el medi ambient. L'enfocament de l'indicador té en compte l'activitat de l'empresa, el resultat del qüestionari, amb qüestions ESG i fonts externes.

Així mateix, el banc també està definint normes sectorials, que establiran el marc definitori d'un nombre limitat d'activitats considerades no sostenibles («marrons») el finançament de les quals ha decidit restringir o prohibir. Aquestes normes sectorials que s'estan definint inclouen la restricció de finançament a determinats sectors, com ara energia, mineria, infraestructures i agricultura, amb activitats d'alt impacte mediambiental, entre les quals hi ha les activitats relacionades amb el carbó, com noves mines de carbó o centrals de carbó.

A més, s'està treballant per definir una metodologia per avaluar l'impacte del risc físic, que en una primera fase s'enfocarà en el risc sobre col·laterals, principalment cartera hipotecària, promotor, CRE (*Comercial Real Estate*). Durant el 2021 està previst dur a terme un treball per avaluar aquesta primera fase de risc físic, així com tenir una visió inicial del risc de transició a Banc Sabadell.

## 2.2.1. Principis de l'Equador

Des del 2011 Banc Sabadell està adherit als Principis de l'Equador, marc voluntari internacional de polítiques, normes i guies que coordina la Corporació Financera Internacional (IFC), agència dependent del Banc Mundial, que té per objecte determinar, avaluar i gestionar els riscos ambientals i socials en els projectes de finançament estructurat d'import superior o igual a 10 milions de dòlars i préstecs corporatius a partir de 50 milions de dòlars. A través d'aquests estàndards, es fa una avaluació social i ambiental dels possibles impactes, i en casos determinats s'aborda la minimització, la mitigació i la compensació adequada, que és revisada per un expert independent. Anualment, Banc Sabadell publica a la seva web corporativa un informe que aporta el detall complet de tots els projectes vinculats als Principis de l'Equador.

Durant l'exercici 2020, Banc Sabadell ha signat un total de 30 projectes que incorporen els Principis de l'Equador, dels quals el 80% corresponen a projectes d'energies renovables.

Sector	Nombre de projectes	Categoria	País	Regió	País designat	Revisió independent
Energies renovables	1	B	Xile	Amèrica	Sí	Sí
	5	B	EU A	Amèrica	Sí	Sí
	1	B	Mèxic	Amèrica	No	Sí
	1	B	Portugal	Europa	Sí	Sí
	4	A	Espanya	Europa	Sí	Sí
	11	B	Espanya	Europa	Sí	Sí
	1	C	Regne Unit	Europa	Sí	Sí
Petroli i gas	1	B	EU A	Amèrica	Sí	Sí
Infraestructures	4	A	França	Europa	Sí	Sí
<i>Comercial Real Estate (CRE)</i>	1	NA	Espanya	Europa	Sí	NA

## 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

El novembre de 2020 Banc Sabadell s'ha adherit al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), i en aquesta línia està executant un pla de treball per alinear-se amb aquests estàndards de divulgació i amb les expectatives supervisores.

A continuació es detallen les accions de l'entitat d'acord amb els blocs de TCFD:

## Governança

- A)** S'ha aprovat, el desembre de 2020, la Política de sostenibilitat per part del Consell d'Administració del grup Banc Sabadell, que és el màxim responsable d'aquesta política. Aquest document defineix l'enfocament de sostenibilitat de Banc Sabadell, així com la responsabilitat de les direccions implicades i l'estructura de govern en matèria ESG (en les seves sigles en anglès, *Environmental, Social and Governance*). A més, la Comissió de Nomenaments té assignat el seguiment i el control de les diferents iniciatives i procediments relacionats amb la Política de sostenibilitat i de les regles en matèria mediambiental, social i de govern corporatiu.
- B)** S'ha constituït el 2020 constituir el Comitè de Sostenibilitat com a òrgan encarregat d'establir i impulsar el Pla de finances sostenibles del banc i de monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives relacionats. En el terreny operatiu, informa periòdicament el Comitè de Direcció i com a mínim una vegada l'any la Comissió Delegada sobre el grau d'avanç del Pla de finances sostenibles.
- C)** S'ha creat la Direcció de Sostenibilitat en substitució de la d'RSC i amb la qual se n'amplia la transversalitat a través de les seves actuacions i competències en els àmbits ESG.
- D)** S'està elaborant una política d'integració de riscos de sostenibilitat en el procés de presa de decisions d'inversió i d'assessorament en productes d'Estalvi i Inversió de Banc Sabadell, amb previsió d'aprovació durant el primer trimestre de 2021.
- E)** S'han definit, per als empleats del banc, objectius vinculats a un indicador de sostenibilitat (ISos) que inclou KPI en matèria ESG.

## Estratègia

- A)** S'ha definit el Pla de finances sostenibles, que és el marc transversal que estableix les actuacions en matèria de sostenibilitat, i s'ha determinat al mateix temps un nou full de ruta que transforma l'organització a partir de criteris ESG, i que formarà part del Pla estratègic de l'entitat per als pròxims anys. Per fer-ho, el pla s'ha articulat al voltant de quatre eixos:
  - 1)** Acompanyar els clients en la transició cap a una economia sostenible a través d'una oferta de productes financers sostenibles per a tots els segments, amb la incorporació dels criteris de sostenibilitat en els circuits d'admissió i *engagement* amb els clients i les companyies en la seva transició a una activitat més sostenible.
  - 2)** Facilitar als inversors la seva contribució a la sostenibilitat amb fórmules d'inversió responsable i criteris ESG, a més de fomentar l'emissió de productes d'inversió sostenibles tant del mateix banc com de clients.

- 3)** Avançar com a organització en la incorporació de criteris ESG en l'anàlisi, la gestió i el control de riscos, identificant l'exposició al canvi climàtic a més de fomentar les polítiques i les pràctiques mediambientals i socialment responsables. Altres actuacions que també inclou són el desenvolupament de programes en línia amb els principis de Banca Responsable i els ODS, el foment de la transparència i la incorporació de la sostenibilitat en la *governance*.
  - 4)** Contribuir a la transició cap a una societat sostenible a través de programes socials, el foment d'aliances per afrontar els reptes i la lluita contra la pobresa i la vulnerabilitat, com en el cas de l'habitatge social.
- B)** S'ha reforçat la transparència en matèria de sostenibilitat amb el llançament del segell identificatiu "Compromís Sostenible", el qual s'aplica a tota la comunicació i la comercialització de serveis i productes amb contingut mediambiental i social.
  - C)** S'ha definit un full de ruta per al 2021 i el 2022 per donar compliment a les recomanacions del TCFD, així com les expectatives del BCE, per tal de donar-los compliment durant el 2021 i el 2022.
  - D)** S'ha aprovat, el juliol de 2020, el Marc per a Emissió de Bons lligats a ODS de Banc Sabadell, que compleix les directrius voluntàries dels Principis de Bons Verds, els Principis de Bons Socials i la Guia dels Bons Sostenibles de l'ICMA (International Capital Markets Association).

## Gestió de Riscos

Dins del Pla de finances sostenibles, s'han identificat i s'estan desenvolupant diverses iniciatives, entre les més rellevants:

- A)** S'ha creat, el març de 2020, la Guia d'Elegibilitat interna, que defineix les activitats de finançament sostenible en tot el grup sobre la base dels criteris tècnics d'admissibilitat de la taxonomia de la UE, els Principis de Bons Verds i Socials de l'ICMA i les millors pràctiques de mercat.
- B)** S'estan definint unes normes sectorials per restringir el finançament a aquells sectors amb més impacte mediambiental: energia, mineria, infraestructures i agricultura.
- C)** S'està treballant en la definició d'una metodologia per avaluar l'impacte del risc físic, i s'espera durant aquest 2021 tenir una visió del risc de transició en l'entitat.
- D)** El banco es va adherir als Principis de l'Equador el 2011, que incorporen criteris socials i ambientals en el finançament de grans projectes i préstecs corporatius.
- E)** S'està elaborant un indicador per avaluar el grau de sostenibilitat de les empreses.

## Mètriques i objectius

- A)** Volum de finançament sostenible de la cartera del banc.

- B)** Exposició en els sectors segons la classificació de les activitats intensives en CO<sub>2</sub> i amb alt impacte mediambiental, i s'ha previst incorporar-hi els Carbon Related Assets el 2021.
- C)** Petjada de carboni (Abasts 1, 2 i 3).
- D)** Indicador sintètic de sostenibilitat (ISos) que inclou un subconjunt de mètriques en els àmbits ESG (*Environmental, Social & Governance*), el resultat del qual es vincula a la remuneració variable de tots els empleats.

## 2.3. Informació fiscal



(ODS 8)

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

Aquests compromisos es plasmen en l'Estratègia Fiscal i Bones Pràctiques Tributàries del grup que està publicada a la pàgina web corporativa,<sup>1</sup> en la qual s'enuncien i es desenvolupen els principis d'actuació del grup en matèria fiscal. Entre aquests principis hi ha els principis d'eficiència, prudència, transparència i minimització del risc fiscal, que porten el grup a fer una contribució fiscal global d'acord amb l'ordenament jurídic i les guies i els principis internacionals establerts en la matèria per l'OCDE.

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

En milers d'euros

País	Beneficis consolidats obtinguts abans d'impostos		Impostos sobre beneficis pagats	
	2020	2019	2020	2019
Espanya	98.084	597.082	3.653	236.768
Regne Unit	-287.727	228.024	6.071	-14.194
Andorra	10.752	11.388	124	357
Bahames	-80	-54	0	0
Brasil	0	0	9	0
Cuba	1.744	1.493	0	0
Estats Units	63.126	95.906	19.825	28.040
França	-8.280	-9.465	0	7.030
Luxemburg	-110	-319	0	58
Mèxic	1.317	26.010	4.578	5.921
Marroc	1.479	1.862	814	517
Portugal	-1.136	-850	26	3
<b>Total</b>	<b>-120.831</b>	<b>951.077</b>	<b>35.100</b>	<b>264.500</b>

Beneficis consolidats abans d'impostos en cada país

Subvencions rebudes a Espanya el 2020 (formació) de 985.315 euros.

<sup>1</sup> <https://www.grupbancsabadel.com/corp/es/sostenibilitat/fiscalitat-responsable.html>



## 2.4 Transparència i digitalització



(ODS 16)

### 2.4.1. Transparència

A través de la Política de sostenibilitat, Banc Sabadell estableix una sèrie de principis amb l'objectiu d'adaptar l'organització als reptes i les oportunitats derivats de la sostenibilitat. Un d'aquests pilars és la transparència, i, en aquesta línia, l'entitat promou la transparència informativa i la comunicació responsable, senzilla i propera amb tots els grups d'interès, en especial:

- Impulsa una comunicació clara, equilibrada, objectiva i transparent sobre productes i serveis financers segons el que estableix la política de comunicació comercial.
- Garanteix la màxima transparència del procés de licitació de proveïdors. Així mateix, el banc s'assegura que la selecció de proveïdors s'ajusta a la normativa interna existent en cada moment, i, en especial, als valors del codi de conducta del grup. En aquest codi es defineixen les pautes de conducta que han de seguir les companyies que treballen com a proveïdors en relació amb el compliment de la legislació vigent, el comportament ètic i les mesures contra el suborn i la corrupció, la seguretat, el medi ambient i la confidencialitat.
- Ofereix informació completa, clara i veraç a tots els analistes, inversors i accionistes a través dels diferents canals de comunicació que té el grup a la seva disposició i que estan publicats en la política de comunicació i contacte amb accionistes, inversors i assessors de vot disponible en la web corporativa.
- Fonamenta l'Estratègia Fiscal en el principi de transparència, de conformitat amb la legislació vigent.

A més, el banc fomenta la transparència en la difusió de la informació i adopta en tot moment pràctiques de comunicació responsable que evitin la manipulació informativa i protegeixin la integritat i l'honor, d'acord amb les recomanacions del Codi de Bon Govern de les Societats Cotitzades de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV).

D'altra banda, amb l'entrada en vigor de MiFID II el 2018, Banc Sabadell va donar prioritat a l'assessorament com a model de servei en la distribució d'instruments financers. L'entitat utilitza des d'aleshores l'eina "Sabadell Inversor", que serveix de guia als gestors perquè puguin recomanar a cada client el producte que millor s'adapti a les seves característiques i necessitats. La informació facilitada al client, seguint les directrius d'aquesta normativa, és sempre imparcial, clara i no enganyosa. Quant a la crisi sanitària, s'ha propiciat un major nombre de gestions no presencials, que han estat sotmeses a un constant escrutini per garantir la màxima transparència en la formulació de propostes.

D'acord amb les seves polítiques i procediments, el banc té establerts mecanismes per garantir que tota la informació que es proporciona al client sigui transparent i que els productes i els serveis que s'ofereixen s'ajustin en tot moment a les seves necessitats. Abans de comercialitzar un nou producte o servei, a través d'un circuit intern ("Workflow de producte") en el qual la successiva validació per part dels diferents àmbits és finalment ratificada per un comitè d'alt nivell (Comitè Tècnic de Producte), es verifica que compleixi els estàndards de transparència i el marc regulador vigent, a més de les mesures pròpies per a la ciberseguretat i la protecció de les dades dels clients.

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

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

### 2.4.2. Digitalització i protecció de dades

Durant el 2020, i arran de la pandèmia, Banc Sabadell ha assistit a una acceleració de l'ús de canals digitals, cosa que li ha permès avançar en noves solucions per a clients i empleats, a més de reforçar les mesures de protecció de dades.

En aquesta línia, el banc ha desplegat diverses solucions d'acompanyament i integració digital per als seus clients. En el segment d'empreses, més del 80% són ja digitals. Entre altres prestacions, el client té a la seva disposició processos de firma digital pels canals mòbil i correu electrònic, fins i tot per a clients sense banca a distància, i amb les quals ha fet més de 140.000 firmes remotes per a la contractació de préstecs ICO o moratòries. Així mateix, l'entitat ha llançat noves funcionalitats, com ara l'eina 'Pols', amb les quals el banc posa a disposició pública i de manera gratuïta un baròmetre interactiu de la recuperació de l'activitat econòmica a Espanya, i Sabadell Forex, una plataforma digital per contractar divises.

Una altra novetat és el fet de facilitar a les empreses clients la realització de pagaments i transferències des de la web del banc fent servir comptes oberts per les companyies en altres entitats financeres gràcies a l'agregador de comptes. Aquesta funcionalitat, que és possible aprofitant les capacitats Open Banking (PISP), converteix Banc Sabadell en una de les primeres entitats europees a oferir un servei que el mateix banc emmarca dins del seu compromís per facilitar l'operativa remota a autònoms, empreses i famílies.

En matèria de protecció de dades, i en el marc de la

COVID-19, l'entitat ha aconseguit mantenir la seva oferta de serveis bancaris, ha evitat en la mesura possible els desplaçaments a l'oficina i ha garantit sempre la protecció de les dades personals dels interessats. Des d'IT Seguretat, s'ha reforçat la seguretat operativa a distància dels clients i també la seguretat operativa dels mateixos sistemes del banc perquè els empleats hi poguessin accedir des de casa seva. A més, s'han inclòs en el pla de control de segona línia específics sobre context COVID-19.

Pel que fa a l'adaptació de l'organització, durant el 2020, i amb continuïtat el 2021, el banc ha desenvolupat dos programes transformadors, WhatsNext i Discovery, que, a més de la solució tècnica a implantar, estan oferint diversos graus de desenvolupament en les vessants de sostenibilitat, clients, digitalització i seguretat.

— Programa WhatsNext (NGWP, Next Generation Workplace) – Transformació en la forma de treballar dels empleats del grup per a una millor relació entre empleats, *partners* i clients, desplegant nous dispositius i eines de comunicació, compartició i cocreació. Un dels aspectes crítics d'aquesta nova solució ha estat traslladar l'alt nivell de seguretat informàtica del model

actual, basat en la solució centralitzada i virtualitzada dins dels nostres CPD, a un nou model distribuït, on l'empleat accedeix als recursos del banc des de qualsevol lloc en qualsevol moment; aquest nou model de poder treballar des de casa o qualsevol altre lloc, a més, crea oportunitats per reduir l'emissió de CO<sub>2</sub>, atès que hi ha menys mobilitat, o per reduir espais corporatius, perquè hi ha menys concurrència.

— Programa Discovery – correspon a la línia de Modernització i transformació de les infraestructures tecnològiques, de manera que inclou la migració als nous CPD, i la simplificació i l'automatització del model operatiu, basada en la consolidació de proveïdors i l'establiment de nous processos més eficaços d'administració i operació d'infraestructures. Els objectius d'aquest programa són millorar la continuïtat i la disponibilitat, incrementar la resiliència, guanyar escalabilitat, millorar el model operatiu i augmentar l'eficiència econòmica. Els nous CPD estan implantats amb nivells addicionals de seguretat, a banda del fet que proporcionen una utilització energètica més eficient.

### 2.4.3. Ciberseguretat

## Banc Sabadell ha establert un marc de control de la seguretat dels sistemes d'informació i la protecció de la informació corporativa, de clients i d'empleats.

Davant la rellevància que han aconseguit els riscos de ciberseguretat en els últims anys, Banc Sabadell ha establert un marc de control de la seguretat dels sistemes d'informació i la protecció de la informació corporativa, de clients i d'empleats. Aquest marc de control inclou la Política de seguretat dels sistemes d'informació, la definició de responsabilitats de ciberseguretat en les 3 línies de defensa i a nivell d'òrgans de govern, i la necessitat de protegir els sistemes i la informació corporativa, de clients i d'empleats, incloent-hi els sistemes de pagament.

Així mateix, Banc Sabadell disposa d'un equip intern de 30 professionals especialistes en ciberseguretat dedicats a garantir l'adequació de les mesures de protecció als riscos de ciberseguretat. Per fer-ho, es duen a terme les activitats periòdiques següents: revisió i avaluació continuada dels sistemes d'informació i els controls de seguretat, preparació davant incidents mitjançant simulacres, i formació i conscienciació al personal i a clients. En aquest sentit, Banc Sabadell ha llançat múltiples comunicacions de conscienciació sobre riscos de ciberseguretat i frau digital per a clients a través de correu electrònic o mitjançant campanyes en xarxes socials.

A través de la Direcció de Seguretat Tecnològica, Banc Sabadell estableix les mesures de protecció dels sistemes d'informació, que es plasmen en polítiques i procediments, per garantir la seguretat en els accessos i fer front a les noves ciberamenaces. Aquestes mesures inclouen control d'accessos basat en rols i recertificació periòdica d'aquests permisos, doble factor d'autenticació en els accessos remots, sistemes de protecció davant *software* maliciós i un equip de resposta a incidents de seguretat en 24x7 reconegut com a CERT oficial (Computer Emergency Response Team). Així mateix, es vetlla per disposar d'infraestructures redundants i procediments de recuperació provats periòdicament per garantir la continuïtat dels serveis tecnològics.

### Seguretat en les iniciatives de transformació digital

Banc Sabadell participa en les iniciatives de negoci i projectes tecnològics per ajudar en l'avaluació de riscos de seguretat, defineix els controls i les mesures de seguretat que s'han d'incorporar i fa proves tècniques de seguretat per comprovar que no s'hi introdueixen vulnerabilitats.



## Preparació i resposta davant la COVID-19

El febrer de 2020 es va avaluar la preparació del banc davant contingències en el context de la COVID-19, i es van impulsar les accions següents:

- Revisió i reforç de les infraestructures d'accés remot quant a dimensionament i disponibilitat.
- Revisió i reforç de les mesures de seguretat relacionades amb l'accés remot. La protecció més rellevant és el doble factor d'autenticació, que ja s'havia desplegat el 2018.
- Reforç de l'equip de resposta a incidents de seguretat (CERT) per ampliar el monitoratge i la gestió d'alertes relacionades amb accessos remots, *phishing* relacionat amb COVID-19, etc.
- Reforç de les comunicacions de conscienciació en seguretat a clients, empleats i proveïdors.

Durant l'any, s'ha detectat un augment en les campanyes de correus electrònics maliciosos i frau digital, que ha estat gestionat per l'equip de resposta a incidents de seguretat (CERT) sense un impacte rellevant per a Banc Sabadell.

## 3. Les persones

### 3.1. Dades de la plantilla



(ODS 8)

Banc Sabadell disposa d'una plantilla compromesa i professional orientada a ajudar les persones i les empreses a prendre les seves millors decisions econòmiques.

Banc Sabadell disposa de polítiques i procediments orientats a desenvolupar el talent, impulsar el compromís de la plantilla i fomentar la diversitat i la inclusió.

Actualment el banc compta amb 23.458 professionals distribuïts en les diferents geografies on és present, pràcticament tots amb contractes indefinits. Aquesta plantilla és diversa en distribució geogràfica (un 33% és internacional) i en gènere (55,1% dones).

Professionals

**23.458**

Internacional

 **33%**

Dones

 **55,1%**

## Nombre total i distribució d'empleats del grup Banc Sabadell

Classificació professional	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Directius	516	180	696	511	168	679
Comandaments intermedis	2.422	1.324	3.746	2.446	1.302	3.748
Especialistes	6.855	8.970	15.825	6.972	9.192	16.164
Administratius	738	2.453	3.191	863	3.000	3.863
<b>Total</b>	<b>10.531</b>	<b>12.927</b>	<b>23.458</b>	<b>10.792</b>	<b>13.662</b>	<b>24.454</b>

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020. En el col·lectiu Directius s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors top. En el col·lectiu Comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu Directius. En el cas d'Espanya, les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada.

Rang d'edat	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Inferior a 31 anys	991	1.258	2.249	1.170	1.474	2.644
Entre 31 - 49 anys	5.486	7.636	13.122	5.729	8.143	13.872
Major de 49 anys	4.054	4.033	8.087	3.893	4.045	7.938
<b>Total</b>	<b>10.531</b>	<b>12.927</b>	<b>23.458</b>	<b>10.792</b>	<b>13.662</b>	<b>24.454</b>

País	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Espanya	7.571	8.141	15.712	7.774	8.288	16.062
Regne Unit	2.408	4.343	6.751	2.499	4.936	7.435
Mèxic	306	192	498	273	184	457
Altres Geografies	246	251	497	246	254	500
<b>Total</b>	<b>10.531</b>	<b>12.927</b>	<b>23.458</b>	<b>10.792</b>	<b>13.662</b>	<b>24.454</b>

El 2020 la plantilla del grup s'ha reduït a causa d'un pla d'eficiència global, de tal manera que ha passat de 24.454 professionals als 23.458 actuals. Les principals actuacions han estat la contenció en el creixement de la plantilla en l'àmbit de grup i la reducció de plantilla en la nostra filial britànica TSB, que acumula una reducció de 685 persones el 2020 (equivalent a un 9%), i la venda de la gestora Sabadell Asset Management al grup Amundi.

A més, durant l'últim trimestre de l'any el banc a Espanya ha engegat un pla de sortides voluntàries, negociat amb la representació legal dels treballadors i acordat amb la majoria, en el marc del pla de digitalització i eficiència del grup. En tancar l'exercici, s'hi han adherit més de 1.800 persones, que se'n desvincularan durant el primer trimestre de 2021.

## Nombre de sortides del grup per acomiadaments

Durant el 2020 hi ha hagut 641 sortides per motiu d'acomiadament, una xifra un 37% superior a la del 2019 principalment per l'actuació de reestructuració en la filial britànica TSB. A Espanya, el nombre d'acomiadaments ha estat similar a anys anteriors.

Classificació professional	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Directius	16	9	25	13	9	22
Comandaments intermedis	27	19	46	35	15	50
Especialistes	76	129	205	129	131	260
Administratius	35	330	365	30	43	73
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>487</b>	<b>641</b>	<b>207</b>	<b>198</b>	<b>405</b>

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020. En el col·lectiu Directius s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors top. En el col·lectiu Comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu Directius. En el cas d'Espanya, les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada.

Rang d'edat	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Inferior a 31 anys	21	19	40	21	18	39
Entre 31 - 49 anys	76	126	202	98	103	201
Major de 49 anys	57	342	399	88	77	165
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>487</b>	<b>641</b>	<b>207</b>	<b>198</b>	<b>405</b>

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020.

## Modalitats de contracte del grup

Pràcticament tots els contractes del grup (99,5%) són contractes indefinits, i només n'hi ha 109 de temporals (55 dels quals a Espanya).

Nota: no es proporciona el desglossament dels

contractes a temps parcial atès que el total d'aquests a Espanya el desembre de 2020 és de 29 (0,18% dels contractes nacionals), ni el desglossament de mitjana anual de contractes, ja que no hi ha temporalitat destacable, per la qual cosa la desviació entre dades mitjanes anuals i dades finals el 31 de desembre de 2020 és inferior al 3%.

Tipus de contracte i gènere	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Indefinit	10.474	12.875	23.349	10.738	13.579	24.317
Temporal	57	52	109	54	83	137
<b>Total</b>	<b>10.531</b>	<b>12.927</b>	<b>23.458</b>	<b>10.792</b>	<b>13.662</b>	<b>24.454</b>

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020.

Nombre de contractes per tipologia

Classificació professional	2020			2019		
	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total
Directius	693	3	696	677	2	679
Comandaments intermedis	3.739	7	3.746	13.053	101	13.154
Especialistes	15.746	79	15.825	6.736	22	6.758
Administratius	3.171	20	3.191	3.851	12	3.863
<b>Total</b>	<b>23.349</b>	<b>109</b>	<b>23.458</b>	<b>24.317</b>	<b>137</b>	<b>24.454</b>

Nombre de contractes per tipologia

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020. En el col·lectiu Directius s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors top. En el col·lectiu Comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu Directius. En el cas d'Espanya, les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada.

Tipus de contracte i rang d'edat	2020			2019		
	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total
Inferior a 31 anys	2.197	52	2.249	2.569	75	2.644
Entre 31 - 49 anys	13.076	46	13.122	13.819	53	13.872
Major de 49 anys	8.076	11	8.087	7.929	9	7.938
<b>Total</b>	<b>23.349</b>	<b>109</b>	<b>23.458</b>	<b>24.317</b>	<b>137</b>	<b>24.454</b>

Nombre de contractes per tipologia

Les dades són d'abast grup el 31/12/2020.

## 3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència



(ODS 4)

Sota el paraigua del concepte SmartWork, s'han posat en marxa diferents iniciatives destinades a protegir la salut de la plantilla, impulsar noves formes de treballar més àgils i fomentar la cohesió de l'equip, així com donar suport al procés imparable de digitalització.

El capital humà ha estat un pilar fonamental del banc per afrontar l'excelsional crisi sanitària. D'ençà de la declaració de l'estat de alarma, la protecció de la salut de la nostra plantilla, tant física com emocional, ha estat prioritat i principi rector d'actuació, així com un element clau per garantir la continuïtat del negoci. Banc Sabadell va posar en marxa des de començament d'any un sistema de monitoratge continu de la pandèmia en totes les geografies on opera, que va incloure incidència en el país o la regió, recomanacions i normativa sanitària aplicació i incidència en la nostra plantilla.

Per aconseguir-ho, a més de seguir les recomanacions i les mesures de les autoritats sanitàries, s'ha posat en marxa un ampli pla d'actuació i acompanyament a empleats orientat a l'adequació de les condicions de treball, a la prevenció de riscos i al benestar de la plantilla, incloent-hi una comunicació bidireccional, constant i transparent, un element extraordinàriament valuós com a factor de cohesió i protecció.

Entre les seves mesures destaquen:

### 3.2.1. Mesures organitzatives

#### Xarxa:

- Durant l'estat d'alarma: torns quinzenals alternant treball presencial i teletreball per garantir la seguretat de la plantilla i dels clients. Això va permetre mantenir oberta el 70% de la nostra xarxa comercial a Espanya amb el 30% de la plantilla en teletreball.
- Durant la desescalada i la segona onada: gestió flexible de plantilles en funció d'indicadors objectius de rebrot (des de tancament fins a plena ocupació).

#### Centres corporatius:

- Durant l'estat d'alarma, 100% teletreball (excepte els serveis crítics).
- Durant la desescalada: implantació de sistema híbrid de torns amb un màxim d'un 50% de la capacitat dels centres.
- Durant la segona onada: teletreball preferent.
- Adequació de la dotació i la infraestructura tecnològica:

### 3.2.2. Mesures de seguretat i salut

- Distribució del material de seguretat necessari a tota la plantilla: mascaretes, gel hidroalcohòlic, paper d'un sol ús i mampares de metacrilat per a oficines.
- Establiment del protocol COVID-19 per al seguiment de casos i contactes estrets de la plantilla en col·laboració amb les directrius establertes per les autoritats sanitàries.
- Suspensió d'esdeveniments i formacions presencials, així com de viatges de negoci, i potenciació de l'ús de canals digitals. Adequació dels espais d'oficines i centres corporatius per mantenir la distància de seguretat i política de taules netes.
  - Limitació de l'aforament màxim permès en les oficines de la xarxa.
  - Limitació de l'aforament màxim permès en sales de reunió dels centres corporatius i adequació d'aquestes per mantenir reunions híbrides.
  - Senyalística i cartelleria per recordar les indicacions de seguretat en diferents punts tant a la xarxa d'oficines com en centres corporatius.
  - Assignació de responsables de centre per fer un seguiment exhaustiu de l'aplicació de les mesures.
- Intensificació de la neteja de totes les instal·lacions.
- Atenció emocional a través d'un servei telefònic gratuït, il·limitat i anònim amb professionals especialitzats a disposició de qualsevol empleat que ho necessiti.
- Duplicat el nombre de dosis de vacunes de la grip per subministrar als empleats que ho vulguin.

### 3.2.3. Mesures d'acompanyament

- Comunicació intensiva, clara i propra des del primer moment de la pandèmia:
  - *Newsletter* diari (Flaix COVID) a tots els empleats a Espanya i comunicacions periòdiques als nostres empleats a l'exterior, amb indicació de les mesures i les actuacions requerides, així com potenciació de missatge d'unitat i compromís.
  - Comunicació setmanal amb els mànagers (Ets Mànager) per fixar criteris, impulsar cohesió i acompanyar-los en la gestió dels equips.
- Portal SmartSite: amb tota l'actualitat, instruccions i protocols en relació amb la COVID-19:
  - Guia SmartWork per a xarxa d'oficines i centres corporatius.
  - Manifest SmartWork.
  - Notícies i actualitat sobre SmartWork.
  - Continguts específics sobre seguretat i salut, conciliació i flexibilitat i tecnologia que ajuden els empleats en l'organització eficient de la seva feina.
- Notícies a la intranet corporativa (IN Sabadell) i al Portal Empleat.
- Townhall CEO i comunicats de l'alta direcció.
- Guies i materials infogràfics per comunicar totes les mesures.
- Pla d'acompanyament amb sessions i seminaris web

oberts amb finalitat informativa, formativa i inspiracional per a tota la plantilla amb focus en la col·laboració entre equips, l'eficiència i el fet de dotar de context i habilitats transversals per fer front a la feina. Mesurament de la satisfacció i el benestar de la plantilla a través d'enquestes periòdiques.

### 3.2.4. Mesures de conciliació i flexibilitat

Davant les mesures i les restriccions imposades per les autoritats per limitar la mobilitat i contenir la propagació, s'han activat diferents mesures per facilitar, en la mesura possible, les necessitats de conciliació de la plantilla:

- Agilitat per tramitar les excedències o els permisos sol·licitats per la plantilla.
- Facilitar les reduccions de jornada.
- Promoció del Pla EmCuida.
- El mes de març es va avançar l'aplicació de l'horari d'estiu i es va eliminar la jornada estesa dels dijous.
- Flexibilitat per adaptar la jornada laboral (horari d'entrada i sortida) i franja de desconnexió digital (de 18 a 8 h).

Totes aquestes mesures s'han pres d'acord amb la supervisió i direcció dels comitès corresponents, incloent-hi el Comitè de Direcció i els Comitès de Crisis. A més, en tot moment s'ha mantingut una coordinació i un diàleg amb els representants legals dels treballadors, i s'ha intensificat el diàleg.

## 3.3. Compromís amb el talent



(ODS 4)

Banc Sabadell aspira a proporcionar als seus empleats el millor lloc on desenvolupar una carrera professional. Per fer-ho possible, destaquen un model sòlid de gestió del talent, marc d'oportunitats professionals dins del banc (mobilitat interna, promocions i formació) i la capacitat d'atracció del millor talent extern. A això, cal afegir-hi el desenvolupament professional i les capacitats de l'equip de *management*.

### 3.3.1. Model de gestió del talent

## El 2020 s'ha continuat millorant el model de gestió del talent.

El 2020 s'ha continuat millorant el model de gestió del talent, amb millores rellevants en termes de *feedback*, i s'ha avançat la conversa anual d'acompliment i potencial al mes de desembre. La prioritat és afavorir el desenvolupament del talent intern posant el focus en el desenvolupament del potencial de cada individu i els objectius del nou any. Així mateix, s'han introduït millores en el mesurament de l'acompliment (per exemple, en el cas dels mànagers és imprescindible una bona valoració de la seva gestió per part de l'equip per tenir una valoració màxima). En la filial TSB, al llarg de 2020 s'han desenvolupat iniciatives per donar suport a la identificació de talent i desenvolupar pedreres de talent futur sòlides i diverses. Es va mantenir el sistema de *coaching* per part de directius per a empleats amb talent en llocs sènior i persones amb necessitats de desenvolupament específiques. La introducció d'una valoració més objectiva del talent està començant a donar lloc a plans de desenvolupament més sòlids i mobilitat interna cap a llocs clau.

Així mateix, Banc Sabadell ha continuat evolucionant els sistemes per disposar de la millor informació sobre el talent actual i el seu potencial amb vista a assegurar una presa de decisions idònia en matèria de persones, una gestió eficaç i eficient de la mobilitat i el desenvolupament efectiu de directius i predirectius.

D'altra banda, als empleats amb millor acompliment i més potencial se'ls han facilitat oportunitats i accés a formació diferencial i esdeveniments per al seu desenvolupament personal al llarg de l'exercici.

### 3.3.2. Oportunitats professionals

#### Mobilitat interna

El 2020 s'han potenciat les oportunitats internes, tant en volum com en transparència. En aquest sentit, s'han dut a terme 1.387 moviments interns durant l'exercici, que representen un 8% de la plantilla. Una part s'ha fet mitjançant processos oberts de cobertura en els quals es publiquen internament les vacants per tal que qualsevol empleat del grup hi pugui participar. En la mateixa línia, s'han dut a terme amb èxit campanyes d'ocupabilitat interna, que permeten aprofitar al màxim les capacitats dels nostres professionals.

Moviments interns

**1.387**

Representació de la plantilla

**8%**

#### Promocions

## La meritocràcia és clau per desenvolupar talent de manera sostenible a llarg termini.

El nostre model de talent fa prevaldre la promoció dels empleats que aconsegueixen els resultats esperats posant en pràctica els nostres valors diàriament. Les promocions a llocs de més responsabilitat són sancionades per òrgans

interns col·legiats, amb el suport de la Direcció de Recursos Humans. El 2020, 994 professionals han accedit a llocs de més responsabilitat a Espanya.

#### Formació

## El 2020 s'ha adaptat la formació a les necessitats del negoci i al context.

Destaca el nou Espai de Teletreball del Campus, en marxa des de l'abril, amb recursos formatius que ajuden a millorar el treball a distància, i que al setembre acumulava més de 54.400 visites.

# A Espanya, un 31% de la formació rebuda és voluntària, i un 88% ha estat feta *online*.

El 2020 la formació s'ha adaptat a les necessitats del negoci i al context, amb les limitacions sanitàries, per garantir la salut dels empleats, i alhora se'ls ha seguit oferint recursos formatius i de desenvolupament professional. Així, s'ha potenciat l'oferta formativa *online* i virtual en detriment de les sessions presencials, que s'han convertit en sessions virtuals en directe. En aquest sentit, destaca el nou Espai de Teletreball del Campus en marxa des de l'abril amb recursos formatius que ajuden a millorar el treball a distància, i que al setembre acumulava més de 54.400 visites. Al setembre s'ha transformat aquest espai d'acompanyament en l'espai SmartSite, que el primer mes ja acumulava 16.161 visites.

A més, un gran percentatge d'hores formatives s'han seguit concentrant en les accions de l'àmbit regulador. El 2020 s'han continuat certificant en MIFID més de 1.100 empleats, i en LCCI, amb un pla de formació iniciada a finals del 2019, s'han certificat 7.865 empleats. A més, cal destacar l'esforç efectuat pels empleats en la formació continuada d'aquestes certificacions i IDD, amb el 85% d'empleats recertificats.

La inversió formativa també s'ha focalitzat en la necessitat de continuar capacitant els empleats digitalment. Així, a més de continuar amb el Programa Digital Plus, amb el qual 635 empleats han aconseguit el títol d'EADA de Curs Superior en Capacitats Digitals per a la Banca,

s'ha iniciat el Programa Digital Tech, que han completat 439 empleats.

La pràctica totalitat dels empleats (98%) han rebut formació el 2020, amb 1.025.602 hores totals de formació dutes a terme a nivell de grup (equivalents a una mitjana de 44,6 per empleat), cosa que ha millorat tant les habilitats professionals de la nostra plantilla com la seva ocupabilitat futura dins de l'organització.

Empleats amb formació el 2020

98%

Hores totals de formació

1.025.602

Hores per empleat

44,6

	2020	2019	
Empleats que han rebut formació (%)	98%	97%	Formació

Empleats actius el 31/12/2020. Les dades de formació fan referència a perímetre grup.

	2020		2019		Total d'hores de formació i mitjana per classificació professional
	Hores formació	Mitjana hores	Hores formació	Mitjana hores	
Directius	25.862	39,67	21.980	32,37	
Comandaments intermedis	197.194	53,63	188.551	50,31	
Especialistes	727.833	47,01	634.063	39,23	
Administratius	74.713	23,57	128.786	33,34	
<b>Total</b>	<b>1.025.602</b>	<b>44,63</b>	<b>973.381</b>	<b>39,80</b>	

Empleats actius el 31/12/2020. Les dades de formació fan referència a perímetre grup. En el cas d'Espanya, les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada.

## Formadors interns

Un any més, cal destacar l'enorme contribució del nostre col·lectiu de formadors interns, peça clau en la transmissió del coneixement i la cultura de Banc Sabadell. Un total de 699 professionals han compartit la seva *expertise* amb companys, amb 9 hores de dedicació mitjana per

formador. Entre les seves activitats, cal remarcar el suport que han donat per a l'adopció de noves eines digitals de la *suite* Microsoft Office365. Per fer-ho, hi han participat des del maig un total de 312 formadors interns com a "buddys" dels seus companys, els quals els han ajudat a formar-se i a utilitzar de manera eficient les noves eines que faciliten la feina en un model híbrid teletreball/presencial.



### 3.3.3. Atracció de talent extern

#### Incubadores de talent

El 2020 s'ha seguit la línia iniciada el 2015 de captació de talent mitjançant programes d'incubació de talent jove, i s'ha comptat amb la participació de 125 estudiants i 216 joves acabats de graduar.

Entre ells, destaca la incorporació el 2020 de 56 joves a través del Young Talent Programme 2020, amb formació fonamentalment STEM.

La integració i la mobilitat de les noves incorporacions són clau. Enguany s'han dissenyat i organitzat espais de *networking* entre promocions del programa a través de la figura del *buddy* i l'organització de *meeting points* amb directius per promoure el seu desenvolupament. Aquests programes han actuat positivament en el foment de la diversitat de gènere, amb un 56% de dones en les noves incorporacions, i en l'impacte social dels nostres empleats, i destaca l'organització d'una *datathon* amb la Fundació Pasqual Maragall.

#### Marca ocupadora

Banc Sabadell disposa d'un procés de selecció de personal que garanteix l'aplicació de criteris objectius i valora la professionalitat i l'adequació de les persones als llocs de treball i al potencial de desenvolupament dins l'empresa. La proximitat amb les universitats segueix sent un factor clau per a la captació de talent i la construcció d'una marca ocupadora forta. Aquest any s'ha materialitzat en intervencions en diferents formats en universitats de primer nivell. També es pot destacar la pàgina corporativa a LinkedIn, que va superar el mes de desembre els 123.500 seguidors, amb un creixement del 22,5% interanual.

Seguidors a LinkedIn

**123.500**

Creixement interanual

**+22,5%**

### 3.3.4. Programa de lideratge

Els nostres mànagers són la columna vertebral del desenvolupament del grup. De la seva capacitat d'ocupar-se de les persones dels seus equips, generar entorns d'eficàcia, apoderar els seus equips i fomentar la col·laboració, en depèn el futur a llarg termini de la nostra entitat.

#### Programa Corporatiu de Management

El Programa Corporatiu de Management que duen a terme les persones que accedeixen a un lloc de director continua el seu camí de capacitació dels nostres mànagers en habilitats, col·laboració i valors. 86 mànagers acabats de nomenar han recorregut aquest exigent itinerari formatiu el 2020.

#### Programa Alts Potencials

Per preparar els professionals que hauran d'abordar els reptes del futur, es va llançar el 2019 la 1a edició del Programa d'acceleració de carrera, que ha conclòs el 2020. El programa es va dissenyar amb l'objectiu d'accelerar el desenvolupament de la carrera professional de predirectius considerats d'alt potencial, que representen els valors i les actituds que el banc vol impulsar. També pretén facilitar la diversitat necessària que es vol assolir en el col·lectiu directiu. En la primera edició hi han participat 106 predirectius, amb un 56% de dones.

Participació de predirectius

**106**

Participació de dones

 **56%**

Concebut com un espai relacional i de *networking* d'alt valor, el Pla d'acceleració de carrera comporta una sèrie de beneficis per als seus participants: creixement com

a líders, capacitat d'aportar visió i major perspectiva i coneixements estratègics per prendre decisions. Destaquen en el programa els processos d'autoconeixement, la formació amb ESADE Business School, l'assignació d'un mentor del col·lectiu directiu, les sessions amb la Direcció General o la participació en projectes de la Fundació Banc Sabadell.

Cal destacar que durant els dos anys del programa ja s'ha produït, entre altres conseqüències positives, el nomenament de 20 directius/ives dins del col·lectiu de participants, a més de 29 casos més en els quals hi ha hagut alguna promoció o alguna assumpció de més responsabilitat.

## Ets Màner

Per tal d'assegurar que els nostres màner estan alineats amb el nostre propòsit i són exemple dels nostres valors, es desplega 'Ets Màner', un programa d'evolució i desenvolupament per reconèixer els màner i acompanyar-los per potenciar les seves capacitats enfocant-les a impulsar un banc més àgil, il·lusionador i connectat. Basat en sessions de formació i facilitació amb equips de màner de les direccions i comunicacions constants, reforça el seu rol i les seves capacitats.

Més de 2.900 màner ja han rebut les sessions formatives associades al programa tant de manera presencial abans de la crisi sanitària de la COVID-19 com després, en format virtual. A més, amb periodicitat quinzenal s'envia a tots els responsables d'equip una *newsletter* per informar-los de les novetats del banc, reforçar el seu rol i acompanyar-los perquè adoptin els comportaments desitjats com a responsables d'equip.

## Desenvolupament del lideratge a TSB

El 2020 tots els líders d'equips van tenir accés a Leadership Essentials, la nostra eina i pla de formació en línia per al desenvolupament del lideratge, a la qual podien accedir quan calgués o com a suport als plans de desenvolupament. Els nous líders podien accedir al contingut com a "full de ruta" per obtenir una idea clara de tots els elements del lideratge. Per als líders amb més experiència, es va proporcionar accés a opinions i comentaris més recents de psicòlegs especialitzats en el món de l'empresa o l'esport.

El 2020 hem ampliat aquesta oferta amb programes específics:

- TSB Manager (Gestor TSB) – que instrueix els gestors d'equips en els fonaments de la gestió a través de 4 mòduls d'aprenentatge, amb èmfasi en la presa de decisions fonamentada, la reducció dels biaixos inconscients i la gestió de la salut mental.
- Formació *online* "Talking Performance" (Motivació del rendiment) – integra el nostre enfocament de la gestió del rendiment des de la perspectiva de tenir una mentalitat centrada en el rendiment. Experts en rendiment proporcionen eines i opinions perquè els assistents comprenguin i acceptin les seves pròpies trajectòries en

matèria de rendiment i aconseguixin que cada empleat rendeixi al màxim.

- Formació *online* "Leader as coach" (El líder com a motivador) – presenta com les habilitats motivacionals d'un líder poden generar una cultura d'afrontar grans reptes amb un alt nivell de suport mitjançant relacions de *coaching*.

A més, tots els líders d'equips reben Leadership Insights (Idees de lideratge), un butlletí mensual en què es difonen conceptes actuals i futurs basats en la recerca i alineats amb les prioritats estratègiques dels nostres líders d'equip i negocis. Els líders podran explorar els diferents temes en una extensa biblioteca de continguts que els permetrà ampliar les seves idees i avançar en el seu desenvolupament. Els gestors d'equips més experimentats han seguit amb el programa Leading In TSB (Lideratge a TSB), amb una durada de 9 a 12 mesos, que aclareix conceptes i dona accés a casos pràctics i a retroalimentació sobre els comportaments de lideratge que fan possible que els empleats i els equips rendeixin al màxim a la feina.

Finalment, el 2020 hem començat el programa pilot Leader as Coach (El líder com a motivador) per a líders sènior. Aquest programa aprofundeix encara més en les habilitats de *coaching* a través de la formació semipresencial, la pràctica d'habilitats i la mentoria per part de professionals habilitats per la Federació Internacional de Coaching en un programa de 3 mesos. Aquest programa es llançarà plenament el 2021.

## 3.4. Diversitat



(ODS 5, ODS 10)

El grup considera la diversitat una font de valor i riquesa corporativa, i impulsa accions per fomentar la diversitat de gènere, la diversitat funcional i la diversitat multigeneracional.

El 2020 s'inclou un indicador de diversitat en l'objectiu de sostenibilitat que forma part dels objectius corporatius del grup.

Banc Sabadell està compromès a promoure ambients de treball en els quals es tractin les persones amb respecte i dignitat, procurant el desenvolupament professional de la plantilla i garantint la igualtat d'oportunitats en la seva selecció, formació i promoció, tot oferint un entorn de treball lliure de qualsevol discriminació per motiu de gènere, edat, orientació sexual, religió, ètnia o qualsevol altra circumstància personal o social.

Una mostra d'aquest compromís és la inclusió el 2020 d'un indicador de diversitat en l'objectiu de sostenibilitat que forma part dels objectius corporatius del grup.

La publicació el 2020 del pla de negoci responsable "Do What Matters" de TSB reforça el compromís de:

- Crear un TSB per a tots a través del nostre comportament i la nostra manera de treballar.
- Construir una plantilla diversa i equilibrada que sigui un reflex dels clients als quals servim.
- Posar l'accessibilitat com a nucli del nostre enfocament cap a la inclusió i generar la confiança per dialogar sobre salut mental en l'àmbit intern i amb els clients.
- Donar suport a la mobilitat social en les comunitats locals.

### 3.4.1. Gènere

La plantilla del banc és diversa en termes de gènere, amb un 55% de dones.

En l'apartat directiu, les dones representen el 25,9%, amb un increment d'1,2 punts el 2020, tot seguint la tendència contínua de millora dels últims anys. No obstant això, es manté el compromís de seguir incrementant la diversitat en els nivells directius, per a la qual cosa és clau avançar en la diversitat dels comandaments intermedis, on s'ha superat un 35% de dones el 2020.

En el cas d'Espanya, s'aprecia un increment en la representació de dones en llocs directius, en què s'ha passat del 23,1 al 25,6% (+2,5) en directius, i del 34,2% al 34,7% (+0,5%) en mànagers, dades que donen continuïtat a la progressió d'anys anteriors. També cal destacar l'augment de les promocions de dones (un 55,6% de dones entre

la plantilla promocionada el 2020 davant un 53,01% el 2019), cosa que demostra el compromís amb la diversitat i els resultats de les mesures que s'han posat en marxa.

<b>Gènere</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Homes	10.531	10.792
Dones	12.927	13.662
<b>Total</b>	<b>23.458</b>	<b>24.454</b>
<b>En percentatge</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Directives	25,86%	24,70%
Comandaments intermedis	35,34%	34,70%
Especialistes	56,68%	56,90%
Administratives	76,87%	77,70%
Dones promocionades respecte al total de promocions durant l'exercici	55,6%	50,35%

Distribució dels  
empleats del grup

Les dades s'han calculat sobre la plantilla del grup el 31.12.2020, excepte les promocions que fan referència a perímetre Espanya. En el col·lectiu Directius s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directors corporatius i directors top. En el col·lectiu Comandaments intermedis s'incorporen els directors que no pertanyen al col·lectiu Directius. En el cas d'Espanya, les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada.

L'evolució favorable dels indicadors és conseqüència de la posada en marxa de diferents mesures, entre les quals destaquen:

### Gestió del talent

- Participació en programes de desenvolupament professional i lideratge, on destaca una participació femenina més gran en programes d'Alts Potencials per fomentar el desenvolupament del *pool* de talent predirectiu (55% de les participants han estat dones en l'edició acabada el 2020).
- Seguiment de promocions de dones i diversitat de la plantilla en els Comitès de Valoració Directiva (especial èmfasi en predirectiu i directiu).
- Revisió de resultats de gènere en les valoracions del procés de Valoració anual d'acompliment i potencial 2020. Anàlisi de no-biaix de gènere.

### Normativa interna i relacions laborals

- Pla d'igualtat i Codi de conducta.
- Política contra assetjament i de no discriminació.

### Selecció:

- Dones en totes les ternes de posicions directives.
- Monitoratge i anàlisi de contractacions per gènere i direcció.
- Ús de llenguatge inclusiu en les ofertes internes i externes, incloent-hi una clàusula final de no discriminació.
- Ús d'imatges inclusives i diverses en les campanyes d'atracció de talent.
- Young Talent Programme 2020: 56 persones incorporades, de les quals 55% són dones.
- Presència en l'STEM Women Congress 2020.

### Formació

- Curs d'igualtat de gènere (obligatori per a comandaments intermedis).
- Curs per promoure i facilitar la conciliació.

### Compensació

Monitoratge de la gestió salarial voluntària per evitar biaixos de gènere, amb seguiment i mesures correctives. Destaca la incorporació de criteris de gènere en la gestió salarial voluntària duta a terme pel banc el 2020 i el pla d'actuació específic per reduir la bretxa en el col·lectiu directiu.

### Conciliació

Diverses mesures que afavoreixen la conciliació de la vida familiar i professional d'homes i dones, com ara la compra de dies de vacances, les reduccions de jornada o el teletreball. Planificació i seguiment de les mesures a través de la figura de la gestora de conciliació.

El 2020 s'ha posat un èmfasi especial en la comunicació i la difusió interna de totes les mesures que duu a terme Banc Sabadell en matèria de diversitat. SWING ha organitzat dos grans esdeveniments per a tota la plantilla el 2020 en forma de "Converses sobre diversitat". El primer va gaudir de la presència de totes les conselleres de Banc Sabadell, i en el segon de les de la CEO de TSB, Debbie Crosbie, i del conseller director general, David Vegara.

# Per iniciativa del col·lectiu de dones directives s'ha impulsat SWING (Sabadell Women Inspiration Group), que té com a objectiu l'apoderament de les dones de Banc Sabadell i l'aportació del valor de la diversitat i els seus beneficis.

A més, la xarxa s'ha ampliat amb la iniciativa SWING&Co a totes aquelles persones interessades en temes de diversitat. Ja en formen part més de 300 empleats i empleades amb sessions periòdiques per tractar temes de diversitat. El 2021 estan previstes més accions obertes a tota l'organització i l'expansió de l'activitat d'aquesta xarxa per proporcionar *mentoring* a dones no directives amb potencial i difondre la importància de la diversitat.

En l'àmbit extern, des del novembre de 2020 Banc Sabadell forma part del grup de treball del projecte *Women in Banking*. Iniciativa per compartir millors pràctiques entre entitats bancàries a Espanya i promoure una xarxa de dones dins del sector bancari.

Des del desembre de 2019 i durant tot el 2020 Banc Sabadell ha col·laborat amb la Fundació Quiero Trabajo, a través del qual empleades voluntàries de l'entitat mentoritzen dones en situació d'exclusió social per assessorar-les i que d'aquesta manera puguin aconseguir reinserir-se en el món laboral. Durant tot el 2020, 52 empleades han participat en aquest programa.

Com a reconeixement a aquest compromís, Banc Sabadell va rebre el 2018 el Distintiu d'Igualtat en l'Empresa atorgat pel Govern d'Espanya i va presentar el maig de 2020 l'Informe Anual del distintiu, consolidant així el seu compromís. A més, el conseller delegat de Banc Sabadell ha signat la iniciativa promoguda per la Fundació Adecco i la CEOE de "CEO per la diversitat".

## Diversitat en el Consell d'Administració

El Consell d'Administració i la Comissió de Nomenaments de Banc Sabadell, de conformitat amb les recomanacions del Codi de Bon Govern de la CNMV revisat el juny de 2020 i amb la Política de selecció de candidats a conseller de Banc Sabadell aprovada pel Consell d'Administració en la sessió del 25 de febrer de 2016, i modificada el 28 de març de 2019, procuren en la selecció dels candidats un equilibri adequat en la seva composició, que, en conjunt, enriqueixi la presa de decisions i aportï punts de vista plurals al debat dels assumptes de la seva competència. En particular, vetllen perquè els procediments facilitin la selecció de conselleres i, en general, no pateixin biaixos implícits que puguin implicar discriminació.

Banc Sabadell d'ençà de 2019 disposa d'una matriu de competències i diversitat, revisada pel Consell d'Administració el 29 de gener de 2021, en ocasió dels canvis esdevinguts en el si del Consell d'Administració.

A més, el banc ha adoptat les polítiques i ha establert les mesures per incrementar durant els últims anys el nombre de conselleres. La Comissió de Nomenaments ha prioritzat la diversitat de gènere i ha potenciat la selecció de consellers independents del gènere menys representat, per tal d'incrementar la igualtat en el si del Consell.

El Consell d'Administració té una composició diversa i eficient. Disposava d'una dimensió adequada per exercir eficaçment les seves funcions amb profunditat i contrast d'opinions, cosa que permet aconseguir un funcionament de qualitat, eficaç i participatiu. La seva composició reuneix una adequada diversitat de competències i trajectòries professionals, orígens i gènere, amb àmplia experiència en els àmbits bancari, financer, d'assegurances, riscos i auditoria, en els camps regulador i jurídic, acadèmic, de recursos humans i consultoria, i en l'àmbit empresarial i internacional.

	2020	2019	
Homes	11	12	Diversitat en el Consell d'Administració
Dones	4	3	
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	

Nombre de consellers/eres el 31/12.

El 2020 la proporció de dones en el Consell d'Administració s'ha incrementat fins a ser del 27%.

### 3.4.2. Persones amb discapacitat

El grup estableix accions d'adequació del lloc de treball en els casos de diversitat funcional que ho requereixin, d'acord amb els protocols d'especial sensibilitat del servei de medicina del treball. A més, l'entitat ofereix el seu acompanyament en la sol·licitud de tràmits i gestions a escala municipal, autonòmica o estatal que ajudin a millorar

el benestar social d'aquest col·lectiu més enllà de l'àmbit estrictament professional. En compliment de la Llei general de discapacitat, s'apliquen mesures alternatives per la via de contractació de serveis o subministraments amb centres especials d'ocupació.

El nombre d'empleats del grup amb alguna discapacitat el desembre de 2020 ha estat de 482 (en tancar l'exercici 2019 eren 531).

Classificació professional	2020			2019		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Directius	8	3	11	9	4	13
Comandaments intermedis	26	11	37	25	9	34
Especialistes	144	148	292	149	158	307
Administratius	27	115	142	32	145	177
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>277</b>	<b>482</b>	<b>215</b>	<b>316</b>	<b>531</b>

Empleats amb discapacitat en el grup

Així mateix, el 2019 es van implantar accions per donar suport a la diversitat funcional dins i fora del banc, les quals continuen vigents el 2020:

- Projecte Taskforce: la Direcció Territorial Catalunya i la Direcció Territorial Est van contractar 30 persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% a través d'un contracte d'interinatge per cobrir substitucions de vacances d'estiu. Un cop acabats els contractes d'interinatge, el 2019, 4 persones van ser incorporades a la plantilla del grup amb un contracte indefinit i actualment continuen actives en plantilla.
- Suport i col·laboració amb la Fundació Adecco en la seva campanya "Vulnerables" pel Dia Internacional de

la Discapacitat i difusió en els canals interns i externs de l'entitat.

### 3.4.3. Multigeneracional

El banc fa un seguiment de la realitat generacional de la seva plantilla, identifica la complexitat d'experiències, habilitats, capacitats i formació de cadascuna de les generacions que la conformen i dissenya propostes de millora que tinguin en consideració els seus interessos, necessitats, expectatives i inquietuds principals.

## 3.5. Política retributiva



(ODS 8)

## El 2020 Banc Sabadell ha introduït objectius de sostenibilitat quantificables i mesurables dins de la retribució variable dels seus empleats.

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

La Política de remuneracions del grup Banc Sabadell es basa en els principis següents:

1. Fomentar la sostenibilitat empresarial i social a mitjà-llarg termini, a més de l'alineació amb els valors del grup. Això implica:
  - Alineació de les retribucions amb els interessos dels accionistes i amb la creació de valor a llarg termini.
  - Impuls d'una gestió de riscos rigorosa que prevegi mesures per evitar el conflicte d'interès.
  - Alineació amb l'estratègia de negoci, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini del grup.



2. Recompensar l'acompliment i alinear d'aquesta manera la retribució amb els resultats generats per l'individu i el nivell de risc assumit:
  - Equilibri adequat entre els diferents components de la retribució.
  - Consideració de riscos i resultats actuals i futurs, no incentivant la assumpció de riscos que superin el nivell tolerat pel grup.
  - Esquema senzill, transparent i clar, comprensible i fàcil de comunicar a tota la plantilla.
3. Assegurar un sistema retributiu competitiu i equitatiu (competitivitat externa i equitat interna):
  - Capaç d'atreure i retenir el millor talent.
  - Que recompensi la trajectòria professional i la responsabilitat, amb independència del gènere de l'empleat. En aquest sentit, les Polítiques de Remuneracions es basen en la igualtat de retribució entre empleats i empleades per a una mateixa feina o per a una feina d'igual valor.
  - Alineat amb estàndards de mercat i flexible per adaptar-se als canvis de l'entorn i les exigències del sector.

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

En relació amb l'anomenada "bretxa salarial", Banc Sabadell, davant unes mateixes funcions, responsabilitats i antiguitat no fa cap mena de discriminació salarial entre gèneres, ni en el moment de la contractació ni en les revisions salarials dels seus empleats.

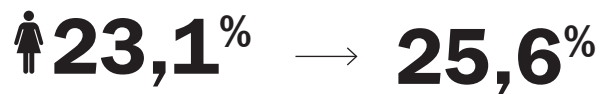
A Espanya, atenent als diferents col·lectius directius, comandaments intermedis, especialistes i administratius, sense establir cap criteri addicional, es determina una diferència salarial de l'11,79% (vegeu la nota de càlcul al final

de l'apartat), davant l'11,87% de 2019. Aquesta diferència s'explica fonamentalment per la menor antiguitat en l'entitat del col·lectiu femení i la menor presència de dones en el col·lectiu directiu.

En aquest sentit, se segueix aprofundint en les accions iniciades en exercicis anteriors per reduir la bretxa, de nou amb evolució positiva:

- Increment en la representació de dones en llocs directius: s'ha passat del 23,1% al 25,6%. En el cas de comandaments intermedis, pedrera de futurs directius, s'ha passat del 34,2% al 34,7%.
- Un 55,6% de les promocions han estat dones (38,1% en l'àmbit directiu), a través d'un estricte seguiment en els Comitès de Valoració Directiva i la presència de dones en les ternes de candidats en processos.
- Monitoratge de l'actuació salarial voluntària.

#### Dones en llocs directius



#### Dones en comandaments intermedis



#### Dones en promocions



#### De les quals en l'àmbit directiu



En el cas de TSB, la mitjana de Gender Pay Gap de 2020 (seguint les metodologies de càlcul definides pel supervisor local, amb dades en la data de presentació a l'autoritat competent el 5 d'abril del 2020, que reporta la diferència entre la mitjana de remuneració de la plantilla d'homes i la mitjana de la de dones) ha estat de 32,9% (31,1% el 2019). El *gap* de TSB s'explica per la menor presència de dones en posicions *senior* i per un major percentatge de dones ocupades en posicions de menys responsabilitat.

TSB continua compromès a pagar un salari digne. L'agost de 2016 TSB va ser acreditat com a "Living Wage employer", cosa que el va situar entre un grup pioner de companyies al Regne Unit que van més enllà del que exigeix la llei i es comprometen a pagar, tant als seus empleats directes com als proveïdors que treballen a les seves instal·lacions, com a mínim el salari mínim real.

En relació amb la remuneració mitjana, tots els membres del Consell d'Administració, consellers i conselleres, estan retribuïts d'acord amb un mateix criteri, que és el nombre de sessions del Consell o comissions en les quals participen o, si s'escau, que presideixen, sense que hi hagi cap variació entre ells/elles per cap altre motiu.



Rang d'edat	2020		2019	
	Membres	Remuneració <sup>(3)</sup>	Membres	Remuneració
Homes	11	155.796	12	153.492
Dones	4 <sup>(1)</sup>	132.917	3	140.167
<b>Total</b>	<b>15 <sup>(2)</sup></b>	<b>152.277</b>	<b>15</b>	<b>150.827</b>

Remuneració mitjana en el Consell d'Administració

(1) (2) (3) Per calcular la retribució mitjana es consideren els 13 membres del Consell d'Administració (11 homes i 2 dones) que han exercit la funció de conseller/a durant l'exercici fiscal complet.

S'informa de les remuneracions percebudes per la feina duta a terme durant tot l'any, i la retribució és la mateixa en la funció de conseller/a, en la qual s'inclou el nombre de comissions en les quals cada membre ha estat o que ha presidit, i se n'exclouen els imports percebuts per funcions directives que estan incloses en les categories de les següents taules de remuneració total mitjana.

Per a més informació pel que fa a les remuneracions dels membres del Consell d'Administració, vegeu la Política de remuneracions de consellers, l'Informe anual sobre remuneracions dels consellers i l'Informe anual de govern corporatiu publicat en la pàgina web corporativa del grup Banc Sabadell (www.grupbancsabadell.com).

<https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

<https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informe-anual-sobre-remuneraciones-de-los-consejeros.html>

<https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/informe-anual-de-gobierno-corporativo.html>

Remuneració total mitjana de Banc Sabadell a Espanya

Classificació professional	2020						2019					
	Empleats			Remuneració			Empleats			Remuneració		
	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total
Directius	394	136	530	185.014	139.973	173.456	379	114	493	186.491	135.930	174.799
Comandaments intermedis	2.025	1.077	3.102	72.193	62.497	68.827	2.081	1.084	3.165	71.861	62.414	68.625
Especialistes	5.099	6.794	11.893	47.595	42.368	44.609	5.257	6.953	12.210	47.269	42.007	44.273
Administratius	52	134	186	23.808	23.682	23.717	57	137	194	23.152	23.363	23.301
<b>Total</b>	<b>7.570</b>	<b>8.141</b>	<b>15.711</b>	<b>61.164</b>	<b>46.354</b>	<b>53.490</b>	<b>7.774</b>	<b>8.288</b>	<b>16.062</b>	<b>60.462</b>	<b>45.660</b>	<b>52.824</b>

Dades el 31.12.2020. Remuneració mitjana en euros. En el col·lectiu Directius s'inclouen consellers executius, alta direcció, direcció general, directores corporatius i directores top. En el col·lectiu Comandaments intermedis s'incorporen els directores que no pertanyen al col·lectiu Directius. Les funcions classificades com a tècniques estan incloses en la categoria d'Especialistes, segons el Conveni de Banca Privada. Les dades relatives a plantilla i remuneració el 31/12/2020 de la taula de remuneracions no preveuen la incorporació en el mes de desembre del futur conseller delegat. Aquesta incorporació sí que es considera en la resta de les taules de plantilla.

Rang d'edat	2020						2019					
	Empleats			Remuneració			Empleats			Remuneració		
	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total
Inferior a 31 anys	246	227	473	37.319	33.691	35.578	311	267	578	35.708	32.448	34.202
Entre 31 - 49 anys	3.856	5.403	9.259	54.747	44.432	48.728	4.107	5.731	9.838	54.317	43.995	48.304
Major de 49 anys	3.468	2.511	5.979	69.990	51.635	62.281	3.356	2.290	5.646	70.276	51.367	62.607
<b>Total</b>	<b>7.570</b>	<b>8.141</b>	<b>15.711</b>	<b>61.164</b>	<b>46.354</b>	<b>53.490</b>	<b>7.774</b>	<b>8.288</b>	<b>16.062</b>	<b>60.462</b>	<b>45.660</b>	<b>52.824</b>

Dades el 31.12.2020. Remuneració mitjana en euros. Es considera, per al càlcul de remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable, complements personals i beneficis; remuneració anualitzada i efectivament pagada. Les dades relatives a plantilla i remuneració el 31/12/2020 de la taula de remuneracions no preveuen la incorporació en el mes de desembre del futur conseller delegat. Aquesta incorporació sí que es considera en la resta de les taules de plantilla.

Remuneració total mitjana de TSB

Classificació professional	2020						2019					
	Empleats			Remuneració			Empleats			Remuneració		
	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total
Directius	99	40	139	282.268	261.609	276.323	109	51	160	237.420	215.482	230.428
Comandaments intermedis	205	151	356	111.818	106.409	109.524	172	120	292	109.037	105.277	107.492
Especialistes	1.411	1.831	3.242	51.383	45.637	48.138	1.405	1.897	3.302	48.726	44.111	46.074
Administratius	669	2.303	2.972	27.352	27.475	27.448	790	2.850	3.640	26.104	26.504	26.417
<b>Total</b>	<b>2.384</b>	<b>4.325</b>	<b>6.709</b>	<b>59.424</b>	<b>40.086</b>	<b>46.958</b>	<b>2.476</b>	<b>4.918</b>	<b>7.394</b>	<b>54.005</b>	<b>37.177</b>	<b>42.812</b>

Dades el 31.12.2020. Remuneració en euros. Tipus de canvi el 31/12/2020 0,89903GBP=1EUR

Rang d'edat	2020						2019					
	Empleats			Remuneració			Empleats			Remuneració		
	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total	H	D	Total
Inferior a 31 anys	649	959	1.608	34.281	31.884	32.852	760	1.118	1.878	31.915	29.177	30.285
Entre 31 - 49 anys	1.269	1.946	3.215	65.273	44.060	52.433	1.281	2.137	3.418	61.271	41.897	49.158
Major de 49 anys	466	1.420	1.886	78.515	40.178	49.650	435	1.663	2.098	71.200	36.490	43.686
<b>Total</b>	<b>2.384</b>	<b>4.325</b>	<b>6.709</b>	<b>59.424</b>	<b>40.086</b>	<b>46.958</b>	<b>2.476</b>	<b>4.918</b>	<b>7.394</b>	<b>54.005</b>	<b>37.177</b>	<b>42.812</b>

Dades el 31.12. 2020. Remuneració en euros. Tipus de canvi el 31/12/2020 0,89903GBP=1EUR

Es considera, per al càlcul de remuneració total mitjana: retribució fixa, retribució variable, complements personals i beneficis; remuneració anualitzada i efectivament pagada.

Nota de càlcul remuneracions: el càlcul de remuneració a Espanya es duu a terme sobre retribució objectiu. En el cas de TSB, aquesta informació representa la retribució percebuda durant l'any (en cas de retribucions diferides, preveu el total de retribució guanyada durant l'any).

Nota de càlcul bretxa salarial: el càlcul de la bretxa salarial per a Espanya s'estableix a partir de la suma de la bretxa de remuneració total mitjana ponderada per categoria.

#### 1) Bretxa remuneració total mitjana

En primer lloc, es calcula la bretxa de dones sobre homes per categoria professional mitjançant la fórmula següent: 1-Remuneració total mitjana dones sobre remuneració total mitjana homes.

#### 2) Bretxa remuneració total mitjana ponderada per categoria

La dada obtinguda de la fase anterior es multiplica pel percentatge d'empleats dins de cada categoria professional, i s'obté la bretxa total mitjana ponderada per categoria. Fórmula: Bretxa remuneració total mitjana categoria \* Empleats categoria vs. Empleats totals.

#### 3) Bretxa remuneració total mitjana ponderada

L'última fase consisteix a sumar la bretxa obtinguda en la fase anterior per a totes les categories reportades en l'EINF i s'obté l'11,79% indicat en el text relatiu a bretxa salarial. Fórmula: Suma de bretxa remuneració total mitjana ponderada per categoria.

## 3.6. Entorn i organització del treball



(ODS 3)

La plantilla del banc té a la seva disposició un conjunt de beneficis socials pactats pel grup i els representants sindicals en l'acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral.

L'evolució del negoci, de les relacions laborals i de la societat en conjunt demanda la creació d'entorns de treball més flexibles, eficients, que integrin la tecnologia al servei de l'entitat i dels seus professionals.

### 3.6.1. Conciliació

Tots aquests beneficis han estat comunicats a la totalitat de la plantilla i es recullen a la web interna de l'empleat, de manera que són àmpliament coneguts pels empleats, que fa temps que els sol·liciten i en gaudeixen.

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

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

La fórmula del teletreball ha experimentat un impuls accelerat, que, lluny de ser conjuntural, està cridat a perdurar i a ser un dels eixos bàsics d'SmartWork.

Els empleats continuen fent ús de mesures llançades en exercicis passats, com ara la compra de vacances o la mediació del gestor de conciliació, elements diferencials propis de la nostra proposta de valor a l'empleat.

TSB disposa d'una política de treball flexible que ofereix a tots els empleats l'oportunitat de sol·licitar un canvi temporal o permanent en la manera de treballar, en qualsevol etapa de la seva carrera, i independentment de les raons personals que els porten a fer la sol·licitud. Si bé l'oportunitat de treballar amb flexibilitat no és un dret automàtic, la política de treball flexible proporciona una base justa i consistent per fer sol·licituds de manera que les sol·licituds només es rebutgin si tenen un impacte clar i perjudicial en el negoci. La política de TSB és ajudar els empleats a aconseguir un bon equilibri entre la seva feina i la seva vida fora de la feina. Això permet a l'empresa retenir empleats qualificats i atreure i reclutar el millor talent.

La plataforma existent de treball digital de TSB va facilitar un canvi ràpid al teletreball, i ha experimentat contínues millores el 2020. Es va habilitar el teletreball per a 4.500 persones, i n'hi havia 3.500 treballant plenament des de les seves cases en el pic de la pandèmia. Hi ha una planificació en marxa per desenvolupar futures formes de treball sobre la base de l'aprenentatge i les experiències de 2020.

### 3.6.2. Salut i seguretat

El grup assumeix una política preventiva i de millora continuada de les condicions de treball i salut dels empleats. D'acord amb la legislació vigent, el banc disposa d'un pla de prevenció que inclou totes les activitats preventives dutes a terme a l'empresa i que es publiquen anualment en una memòria que està disponible a la web interna de l'empleat i a la web corporativa. El 2020 aquesta activitat ha pres una rellevància especial, ja que ha assegurat la implantació de les directrius de les autoritats sanitàries en cada territori i ha desenvolupat nous protocols d'actuació.

Tot el personal del grup i les noves incorporacions reben informació sobre prevenció de riscos laborals i fan formació obligatòria de seguretat i salut en el treball a través d'un curs *online*. La formació es completa amb publicacions, fitxes d'ergonomia i manuals d'equips de treball; tot relacionat amb els riscos propis de l'activitat del banc.

A Espanya, Banc Sabadell també fa una avaluació inicial de riscos laborals per a cada nou centre de treball i en cas de reformes o modificacions. Així mateix, quan ha transcorregut un període des de la realització de l'avaluació, en totes les instal·lacions s'avaluen tant els llocs individuals de treball com les zones comunes, les instal·lacions i els aspectes tècnics de l'espai de treball (temperatura, il·luminació, etc.)

Pel que fa a TSB, l'entitat es compromet a mantenir els més alts estàndards de salut, seguretat i protecció contra incendis en totes les activitats de negoci. El banc s'esforça constantment per fer el que és correcte mitjançant la implementació de les mesures apropiades alineades amb els valors de TSB per ajudar els empleats a entendre que ells també tenen una obligació legal i moral amb ells mateixos i amb els altres. TSB disposa de la formació, les capacitats i les comunicacions adequades en tot el banc per permetre que tots els empleats les facin seves i puguin evitar riscos innecessaris, amb estàndards i orientacions clares que permeten la implementació de controls.

Els mètodes de treball de TSB han donat prioritat a la salut dels empleats i al seu benestar durant la pandèmia de COVID-19. A més, les iniciatives clau inclouen el desenvolupament d'un enfocament de lideratge inclusiu que comença amb formació per a la conscienciació quant a la discriminació i a la salut mental per a tots els supervisors de TSB que es completarà a finals de 2021, i el llançament d'una nova eina digital que ajudarà a tots els empleats de TSB a tenir cura de la seva salut mental de manera proactiva (1 de cada 3 empleats ja s'ha registrat per utilitzar la plataforma).

<b>Indicadors d'absentisme a Espanya</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Suma hores (accidents i malaltia)	918.666	936.560
Suma hores (malaltia associada a COVID-19)	119.764	—

<b>Indicadors d'absentisme a TSB</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Suma hores (accidents i malaltia)	395.613	460.373
Suma hores (malaltia associada a COVID-19)	110.907	—

Indicadors d'absentisme

	<b>2020</b>			<b>2019</b>		
	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
Centre de treball	22	39	61	42	65	107
<i>In itinere</i>	25	45	70	43	102	145
Desplaçament jornada laboral	6	9	15	15	23	38
Un altre centre de treball	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>93</b>	<b>146</b>	<b>100</b>	<b>192</b>	<b>292</b>

Tipus d'accidents a Espanya

	<b>2020</b>			<b>2019</b>		
	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>	<b>Total</b>
Suma hores	7.745	8.067	15.812	6.749	6.297	13.046
Índex de freqüència	2,14	3,42	2,80	4,22	6,30	5,29
Índex de gravetat	0,06	0,06	0,06	0,05	0,04	0,05

Índexs d'accidentabilitat a Espanya

El càlcul dels índexs no inclou els accidents *in itinere*.

Índex de freqüència (nre. accidents (ex *in itinere*) / nre. hores treballades)\*1.000.000).

L'índex de gravetat fa referència a la gravetat de l'absentisme (hores perdudes / hores de treball teòriques (conveni) \* 100).

Si bé totes les baixes per COVID-19 són assimilables a accident laboral a l'efecte de la prestació de la seguretat social, no s'inclouen en els índexs d'accidentabilitat.

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

El 2020 s'han incrementat les hores d'absentisme respecte a l'any anterior, de manera que ha disminuït el nombre d'empleats que causen baixa i ha crescut la durada d'aquestes baixes. Es detallen també les hores d'absentisme associades a COVID-19.

S'ha establert un protocol d'incorporació al lloc de treball que garanteixi la salut de les persones i eviti contagis de la COVID-19. Entre les mesures adoptades hi ha la de fer tests PCR per detectar el SARS-Cov-2. Amb això es pretén assegurar que les persones que hagin estat diagnosticades de COVID-19 es puguin reincorporar al seu lloc de treball amb total seguretat i sense risc de contagi.

### 3.6.3. Drets sindicals i d'associació

Banc Sabadell garanteix els drets bàsics d'associació i negociació col·lectiva de tots els empleats, de conformitat amb la llei a Espanya. Aquests principis estan recollits en la política de recursos humans, concretament en la normativa de Recursos Humans 7305 –Normativa Laboral Bàsica Aplicable, que fa referència expressa al Conveni Col·lectiu de Banca vigent (Conveni Col·lectiu de Banca). Aquests drets es recullen en el capítol dotzè del conveni esmentat,

Drets sindicals, en els articles 58, 59 i 60.

En l'actualitat el banc compta amb un total d'11 seccions sindicals a Espanya, incloent-hi les seccions sindicals d'àmbit estatal i les d'àmbit autonòmic. L'elecció de la representació dels treballadors es fa mitjançant sufragi cada 4 anys, d'acord amb les directrius que marca l'Associació Espanyola de Banca (AEB) juntament amb les seccions sindicals estatals majoritàries en el sector de la banca espanyola. Els resultats de les eleccions sindicals determinen la composició dels diferents comitès d'empresa, així com els delegats de personal, que seran els òrgans interlocutors amb la representació de l'empresa i els agents presents en les negociacions col·lectives. En defecte de negociacions específiques, es reuneixen quan les circumstàncies ho requereixen. Els representants escollits disposen d'un crèdit horari sindical per poder exercir les seves funcions. El 100% dels empleats estan coberts per conveni a Espanya. En la resta dels països s'aplica la legislació vigent en cadascun d'ells.

Representació dels treballadors en comitès formals treballador-empresa de salut i seguretat en perímetre Espanya:

- Comitès de Seguretat i Salut de caràcter estatal constituïts en empreses:
  - Banco de Sabadell, S.A.
  - Business Services for Operational Support, S.A.

- Sabadell Information Systems, S.A.
- Delegats de Prevenció (figura prevista legalment amb un màxim de 8 persones per empresa o àmbit).

En relació amb la participació, a TSB hi ha una relació fluida i directa amb els representants dels empleats (24 reunions cada any, equivalent a 2 reunions cada mes). Actualment hi ha dos sindicats reconeguts (Unite the Union i Accord) i un de no reconegut (TBU). Els representants dels empleats de Unite the Union i Accord són escollits pels empleats de TSB. El 2019 es van confirmar nous representants a Accord; tanmateix, els representants de Unite the Union es van mantenir igual. El 2020 no caldran més eleccions. Pel que fa als sindicats, se segueix la legislació establerta pel Govern del Regne Unit, així com les directrius fixades per ACAS (Associació d'Assessorament, Conciliacions i Arbitratge), un organisme públic del Govern al Regne Unit.

### 3.7. Diàleg amb els empleats: més connectats que mai



(ODS 3)

Banc Sabadell disposa de diferents mecanismes de comunicació i escolta dels empleats, claus per preveure les seves necessitats i construir el millor lloc per desenvolupar una carrera professional. El 2020 s'han llançat importants elements, tant d'emissió com de recepció, que han ajudat de manera eficaç en la gestió de la crisi sanitària i l'evolució cultural.

En el capítol de nous mitjans d'informació destaca Flaix, una comunicació diària primer i setmanal després, dirigida a tota la plantilla i amb audiències sostingudes superiors al 80%, amb informació, direccionament, context i missatges de membres de l'alta direcció, que ha servit com a element informatiu i de cohesió del banc en un moment de màxima incertesa en el qual era clau mantenir il·lusionat i compromès l'equip més enllà de la seva ubicació física.

Quant a les novetats en escolta, destaca la incorporació d'enquestes 'exprés' en el Flaix i en la publicació quinzenal 'Ets Màner', destinades a capturar el sentiment del banc periòdicament i que han servit per comprovar l'alt grau de compromís dels empleats en tot moment.

Pel que fa a 'El banc que volem ser', la nostra enquesta per conèixer, entre altres factors, el compromís dels nostres empleats amb el nostre projecte actual i de futur, ha registrat valors màxims en un bon nombre d'indicadors, amb un 71% de plantilla que valora satisfactòriament o molt satisfactòriament l'evolució del banc en termes generals. La pràctica totalitat de la resta de factors mesurats, com la qualitat del *management*, la meritocràcia o la cooperació interna, també recullen millores significatives.

L'Oficina d'Atenció a l'Empleat ha tingut un paper fonamental en aquest any excepcional, ja que ha vist incrementat el nombre de consultes rebudes respecte al 2019 en un 66%, fins a arribar a les 71.340 consultes. Tot i l'increment de consultes rebudes, no s'ha perdut qualitat de servei, i s'ha aconseguit un 4,5 sobre 5 en satisfacció d'usuari.

**Plantilla que valora satisfactòriament o molt satisfactòriament l'evolució del banc**

**71%**

**Increment del nombre de consultes rebudes respecte al 2019**

**66%**

**Total de consultes**

**71.340**

"Link" és el fòrum d'empleats a TSB, que data de la creació de la companyia el 2013. Actua com la veu dels empleats amb representants provinents de totes les funcions del banc, i de tots els nivells. Link té 125 membres, que es divideixen en 5 grups regionals. Tots els grups parlen dels mateixos temes, que són decidits conjuntament pels mateixos grups i la Comissió Executiva. Cada trimestre, després de les reunions regionals de grups de Link, quatre membres del fòrum es reuneixen amb la Comissió Executiva per transmetre les seves idees, els seus comentaris i les seves recomanacions.

El 2020 els representants del grup Link també van anar a una reunió del Consell de TSB per compartir el seu progrés i presentar les seves recomanacions de cara al 2020, entre les quals s'inclouen iniciatives per donar suport a les formes de treball dels empleats i el seu benestar durant la pandèmia, la implantació de l'estratègia de TSB i el seu pla d'acció (Blueprint), l'augment dels coneixements digitals a tot TSB a través de l'Acadèmia Digital i la simplificació dels processos interns perquè sigui més fàcil fer bé la feina.



## 4. Medi ambient

# En el procés de transformació dut a terme pel banc en els últims anys, la sostenibilitat i la lluita contra el canvi climàtic han passat a formar part del propòsit de l'entitat i de la seva estratègia de negoci.

Per fer-ho, el banc ha incorporat els canvis que suposen la transició cap a una economia i un desenvolupament sostenibles prenent com a base l'Acord de París de 2015 i els Objectius de Desenvolupament Sostenibles de les Nacions Unides i ha orientat l'activitat, l'organització i els processos a aquest fi.

Aquest compromís amb la sostenibilitat ambiental i la lluita contra el canvi climàtic es plasma en la Política de sostenibilitat, orientada a emmarcar tota l'activitat i l'organització de l'entitat dins dels paràmetres ESG (sigles en anglès d'*Environmental, Social and Governance*), aprovada pel Consell d'Administració el 2020, i en la Política de medi ambient del grup. A més d'incorporar la sostenibilitat de manera transversal en el model i l'estratègia de negoci en relació amb els aspectes mediambientals, Banc Sabadell vetlla per la minimització dels seus processos i instal·lacions i és el pilar sobre el qual es fonamenta el sistema de gestió ambiental (SGA) implantat el 2006, seguint l'estàndard mundial ISO 14001.

En el marc del seu compromís ambiental, el banc assumeix el compromís d'establir objectius específics per reduir les seves emissions de CO<sub>2</sub>, i també està adherit a diverses iniciatives globals rellevants en protecció del medi ambient i d'integració de riscos i oportunitats en relació amb el canvi climàtic, com ara:

- L'adhesió als Principis de Banca Responsable com a signatari fundador.
- El Compromís Col·lectiu d'Acció Climàtica.
- El Carbon Disclosure Project (CDP).
- L'adhesió al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) com a model a seguir per reportar els riscos i les oportunitats associats amb l'evolució climàtica i, amb això, proporcionar informació per a la presa de decisions i ajudar els participants de mercats financers a entendre aquest context és una altra fita per destacar.

Pel que fa a la transformació que es duu a terme en l'organització, en l'àmbit de la formació i la sensibilització ambiental, tota la plantilla té a la seva disposició un curs de formació en línia, que han de fer de manera obligatòria tots els empleats de les diferents seves corporatives certificades. Així mateix, el 2020, per tal d'acompanyar els clients en el procés de transició, el banc ha llançat un nou curs de

sostenibilitat especialitzat per a la funció dels gestors.

D'altra banda, les bones pràctiques i *expertise* de l'organització són valorades a través de la plataforma interna BS Idea, on els empleats també poden fer aportacions i suggeriments per millorar els aspectes ambientals i de lluita contra el canvi climàtic, com han estat els reptes "Contribueix als ODS" i "Stop paper", amb 127 i 154 idees publicades, respectivament, i a través del Qualis, en el qual s'ha inclòs, com a novetat, la categoria "Millor projecte de sostenibilitat", en reconeixement als projectes implantats amb impacte en la contribució del banc als Objectius de Desenvolupament Sostenible i en matèries ESG, en què finalment es va premiar el treball efectuat en el finançament d'energies renovables.

Amb tot això, el banc fa un pas més en l'exercici de la seva responsabilitat com a agent vertebrador d'una economia sostenible i en la lluita contra el canvi climàtic com a agent de rol financer i dins la seva pròpia organització.

### 4.1. Emissions de CO<sub>2</sub>



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

Banc Sabadell és signatari del Carbon Disclosure Project, i d'aquesta manera assumeix el compromís de lluita contra el canvi climàtic. El 2015 es va establir un objectiu de reducció del 3% d'emissions de CO<sub>2</sub> a Espanya per al cicle 2015-2020. En relació amb el compromís de l'organització i el seu progrés en la reducció d'emissions, reforçat amb l'adhesió de nous marcs internacionals, el 2020 s'estableix un nou objectiu de reducció anual en un 9,9% (abasts 1 i 2), vinculat a l'indicador sintètic de sostenibilitat, que impacta en la remuneració variable de l'organització.

Per fer-ho, a més d'implantar cada any mesures d'eficiència energètica tant en les seves instal·lacions com en els seus serveis, el banc va desenvolupar el 2020 nous projectes com ara l'autogeneració d'energia amb plaques fotovoltaïques en centre corporatiu, la renovació del 8-9% anual de màquines amb millor rendiment energètic o les actuacions de reducció de paper i plàstics.

El 2020 s'estableix un nou objectiu de reducció anual d'emissions de CO<sub>2</sub> en un 9,9% (abasts 1 i 2), vinculat a l'indicador sintètic de sostenibilitat, que impacta en la remuneració variable de l'organització.

El banc va desenvolupar el 2020 nous projectes com ara l'autogeneració d'energia amb plaques fotovoltaïques en el centre corporatiu, la renovació del 8-9% anual de màquines amb millor rendiment energètic o les actuacions de reducció de paper i plàstics.

	2020	2019	2018	Emissions CO <sub>2</sub> en tones (t.CO <sub>2</sub> )
Abast 1: Activitats directes	2.410	3.088	4.471	
Abast 2: Activitats indirectes	26,44	18,16	19,95	
Abast 3: Altres activitats indirectes	1.780	5.917	5.637	
<b>Total d'emissions generades pel grup a Espanya</b>	<b>4.216</b>	<b>9.023</b>	<b>10.128</b>	
<b>Total d'emissions per empleat</b>	<b>0,27</b>	<b>0,56</b>	<b>0,60</b>	

Les dades de 2020 inclouen els efectes de la COVID-19, i per això no serien comparables amb 2019 i 2018. Aquests efectes són: centres corporatius i oficines tancats de març a agost, i, en el cas dels desplaçaments, es va operar sense restriccions fins a març.

### Abast 1 / Activitats directes:

Inclou les emissions generades per instal·lacions a través del consum de combustibles com el gasoil (incloent-hi l'utilitzat en les oficines mòbils), el gas propà, el gas natural, gasos fluorats i la flota de vehicles d'empresa (desplaçaments del domicili al centre de treball exempts).

Les dades relatives a gasos fluorats corresponen a la fuga de gasos per avaries en equips de climatització en edificis corporatius i oficines. Per tal de mitigar aquestes fuites, el banc porta a terme cada any un programa de renovació del parc de màquines d'aire condicionat per equips més eficaços i amb gas de menys impacte ambiental. Cada any es renova aproximadament un 8% dels equips.

	2020		2019		2018	
	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>
Gasoil	8.339 L	22,37	14.246 L	38,22	14.084 L	37,78
Gas propà	693 m <sup>3</sup>	3,97	486 m <sup>3</sup>	2,79	745 m <sup>3</sup>	4,30
Gas natural	194.874 m <sup>3</sup>	627,50	257.920 m <sup>3</sup>	830,50	303.663 m <sup>3</sup>	977,80
Fuites de gasos refrigerats	922 kg	1.714,49	1.144 kg	2.091,49	1.551 kg	3.320,44
Flota vehicles d'empresa <sup>(1)</sup>	<sup>(2)</sup> 241 milers de km	41,97	832.000 km	124,73	875.000 km	131,00
<b>Ab. 1. Total emissions</b>		<b>2.410 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>3.088 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>4.471 t.CO<sub>2</sub></b>

Les dades de 2020 inclouen els efectes de la COVID-19, i per això no serien comparables amb 2019 i 2018. Aquests efectes són: centres corporatius i oficines tancats de març a agost, i, en el cas dels desplaçaments, es va operar sense restriccions fins a març.

<sup>(1)</sup> Les dades es refereixen a viatges de negoci, no inclouen el desplaçament del domicili al centre de treball.

<sup>(2)</sup> Corresponen a dades reals sense estimació a diferències de la resta de períodes en què es feia una estimació de desembre a partir dels reals de l'any anterior.

Factors de conversió utilitzats en l'abast 1 per a gasoil, gas propà i gas natural a partir de l'Informe Inventaris GEI 1990-2016 (edició de 2018), Espanya; per a fuites de gasos fluorats a partir de la guia pràctica per al càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH), versió 2019 de l'Oficina Catalana del Canvi Climàtic, per a vehicles a partir del DEFRA 2020 (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting).

## Abast 2 / Activitats indirectes:

Inclou les emissions derivades del consum elèctric a Espanya. En aquest abast pren especial rellevància la

contractació d'energia amb garantia d'origen renovable, que ha permès arribar a una reducció d'emissions d'abast 2 del 99,79% a Espanya respecte al 2014, amb 12.890 t.CO<sub>2</sub>.

	2020		2019		2018	
	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>
Electricitat Cepsa/Nexus	67.929 MWh	0	78.491 MWh	0	81.915 MWh	0
Electricitat Iberdrola	5 MWh	1,50	0,1 MWh	0,04	2 MWh	0,52
Electricitat altres	58 MWh	24,94	42 MWh	18,12	45 wh	19,43
<b>Abast 2 Total emissions</b>		<b>26,44 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>18,16 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>19,95 t.CO<sub>2</sub></b>

Generades pel grup a Espanya

Les dades de 2020 inclouen els efectes de la COVID-19, i per això no serien comparables amb 2019 i 2018. Aquests efectes són: centres corporatius i oficines tancats de març a agost.

Factors de conversió utilitzats en l'abast 2 per a Cepsa i Nexus a partir dels seus certificats amb garanties d'origen 100% renovable, per a la resta de comercialitzadores a partir de la Comissió Nacional d'Energia, l'Informe de Garanties i Etiquetatge de l'Electricitat, "Sistema de Garantia d'Origen i Etiquetatge de l'Electricitat Any 2017".

## Abast 3 / Altres activitats indirectes:

Aquest abast inclou altres activitats indirectes a Espanya, i s'hi comptabilitzen les emissions dels trajectes fets en tren, avió, vehicle (excepte vehicles d'empresa), els consums d'aigua, paper i plàstic i la gestió de residus a Espanya.

En aquest sentit, el 2020 les emissions en tones (tn) de CO<sub>2</sub> dels consums d'aigua, paper i plàstic van ser un total de 471 tn CO<sub>2</sub> vs. les 845 tn CO<sub>2</sub> el 2019 i 1.475 tn CO<sub>2</sub> el 2018. L'emissió en relació amb la gestió de residus materials va ser d'un total de 110 tn CO<sub>2</sub> per al 2020, 160 tn CO<sub>2</sub> per al 2019 i 245 tn CO<sub>2</sub> el 2018.

Durant el 2020 s'han eliminat els blisters de monedes i els dossiers, fabricats exclusivament en plàstic, cosa que ha reduït el consum de plàstic respecte al 2019 al voltant del 80%. D'altra banda, durant aquest mateix any el banc s'ha sumat a la iniciativa de la Fundació Kick Out Plastic, que té l'objectiu de lluitar per un món lliure de plàstics d'un sol ús, sense deixar de combatre altres problemes mediambientals.

En relació amb els viatges i els desplaçaments de negoci, s'apliquen de manera habitual criteris ambientals i de racionalització de la despesa, cosa que afavoreix l'elecció dels mitjans de transport amb menor nivell d'emissions de CO<sub>2</sub>, i en trajectes *in itinere* es promou l'ús de cotxe compartit oferint places de *carpooling* en els edificis principals. La irrupció de la pandèmia per COVID-19 ha conduït des de març del 2020 a la interrupció de quasi tots els viatges en el grup.

Cal destacar que el banc ja estava fent una aposta ferma pel teletreball amb la posada en marxa d'un pilot en diferents àrees. La situació d'emergència sanitària ha suposat un salt quantitatiu i qualitatiu, de manera que el teletreball ha deixat de ser un pilot para ser una realitat en el dia a dia per a quasi tots els empleats. Els objectius i els impactes d'aquests canvis són múltiples, i van des de la millor conciliació de la vida personal i professional fins a un evident estalvi de temps, energia i emissions.

	2020		2019		2018	
	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Consums	Emissions t.CO <sub>2</sub>
Aigua	343.225 m <sup>3</sup>	41,19	396.260 m <sup>3</sup>	47,55	409.800 m <sup>3</sup>	49,18
Paper <sup>(1)</sup>	655 t.	399,61	1.030 t.	628,51	1.047 t.	1.255,20
Plàstic	13 t.	30,46	71 t.	169,36	72 t.	171,55
Residus	1.174 t.	110,40	1.353 t.	160,81	1.985 t.	245,36
Trajectes en avió	<sup>(2)</sup> 3.174 milers de km	410,04	15.947 milers de km	1.632,58	18.257 milers de km	2.106,47
Trajectes en tren	<sup>(3)</sup> 1.623 milers de km	8,99	7.960 milers de km	44,10	9.916 milers de km	213,68
Trajectes en vehicles <sup>(5)</sup>	<sup>(4)</sup> 4.469 milers de km	778,89	10.679 milers de km	1.601,87	10.637 milers de km	1.595,48
<b>Abast 3 Total emissions</b>		<b>1.780 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>5.917 t.CO<sub>2</sub></b>		<b>5.637 t.CO<sub>2</sub></b>

Les dades de 2020 inclouen els efectes de la COVID-19, i per això no serien comparables amb 2019 i 2018. Aquests efectes són: centres corporatius i oficines tancats de març a agost, i, en el cas dels desplaçaments, es va operar sense restriccions fins a març.

Factors de conversió utilitzats en l'abast 3 per a l'aigua, el paper i residus a partir de l'Informe Petjada de Carboni de la Universitat de Còrdova (UCO), el plàstic a partir de l'ADEME-Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie. Els trajectes es fan a partir del DEFRA 2020 (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting) a excepció del tren, que utilitza les dades publicades per RENFE en Renfe Estat de la informació no financera 2019.

<sup>(1)</sup> consum de paper el 2018 va ser del 48% paper verge i 52% paper reciclat, el 2019 i 2020 el consum del paper va ser 100% reciclat.

<sup>(2)</sup><sup>(3)</sup><sup>(4)</sup> canvi de metodologia: inclouen dades reals en comparació amb 2019 i 2018 on es feia una estimació del mes de desembre a partir del consum real de l'any anterior.

<sup>(5)</sup> Trajectes en vehicles (excepte vehicles d'empresa).

## 4.2. Economia circular, prevenció i gestió de residus



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

El grup Banc Sabadell disposa de procediments interns per assegurar la retirada i el reciclatge del 100% del paper i el plàstic a través de gestors autoritzats de residus. Els centres corporatius i les oficines disposen de recollida selectiva d'envasos, matèria orgànica i piles.

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

	2020		2019		2018	
	Residus t.	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Residus t.	Emissions t.CO <sub>2</sub>	Residus t.	Emissions t.CO <sub>2</sub>
Total r. no perillosos	1.172	110,30	1.350,75	160,69	1.962	244,35
Total r. perillosos	1,22	0,096	1,78	0,114	24	1,01
<b>Total residus</b>	<b>1.174 t.</b>	<b>110,40 CO<sub>2</sub></b>	<b>1.353 t.</b>	<b>160,80 t. CO<sub>2</sub></b>	<b>1.985 t.</b>	<b>245,36 t. CO<sub>2</sub></b>

Desglossament de residus (R)

Factors de conversió utilitzats per als residus a partir de l'Informe Petjada de Carboni de l'UCO 2016.

En els residus no perillosos s'inclouen: ferralla, plàstic inert, general voluminós, bombetes incandescents, paper i cartró, vidre, orgànica, decantador greixos i fusta. Els 3 principals residus el 2020 han estat paper i cartró, amb un residu de 1.053,36 t (59,420 t.CO<sub>2</sub>); general voluminós, amb un residu de 45,34 t (29,260 t.CO<sub>2</sub>) i plàstic inert, amb un residu de 38,58 t. (4,630 t.CO<sub>2</sub>).

En els residus perillosos s'inclouen: envasos substàncies químiques, absorbents (filtres), bateries de plom, olis, fluorescents, equips electrònics, piles, aerosols i tòners. Tots els consums van ser inferiors a 1 tona. Els dos majors residus van ser, en equips electrònics, 0,664 t, i amb una emissió de t.CO<sub>2</sub> de 0,056, i fluorescents, amb un consum de 0,356 t i una emissió de 0,030 de t.CO<sub>2</sub>.

## 4.3. Ús sostenible dels recursos



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

Quant a la infraestructura pròpia, Banc Sabadell disposa d'un sistema de gestió ambiental que segueix l'estàndard mundial ISO 14001 i amb el qual s'han certificat 6 seus corporatives a Espanya. El 2020, a data de tancament, el 17,45% de la plantilla nacional treballa en alguna d'aquestes seus certificades (el 2019 va ser del 16,93%). En relació amb l'ocupació mitjana en l'última etapa de l'any i en context COVID-19, ha estat aproximadament d'un 20% del total de la plantilla assignada. En paral·lel, el sistema de gestió ambiental s'està desenvolupant progressivament a la resta dels centres de treball.

### 4.3.1. Consum energètic

En l'exercici 2020, el consum total energètic de Banc Sabadell a Espanya ha estat de 71.184 MWh, amb una reducció del 14% respecte a l'any anterior (82.779 MWh el 2019).

Amb relació al consum d'energia elèctrica a Espanya, el 2020 s'han arribat als 67.993 MWh (respecte als 78.553 MWh del 2019 i els 81.962 MWh del 2018) amb un 99,92% d'origen renovable, a través de Nexus Renovables i Cepsa, subministradores amb garantia d'origen 100% renovable.

Com a novetat en aquest període s'inicia la instal·lació de plaques fotovoltaïques en un dels principals centres corporatius (CBS Sant Cugat amb 50.000 m<sup>2</sup>), amb l'objectiu de generar energia per a l'autoconsum en diferents espais de l'edifici. Aquesta actuació, que està alineada amb l'estratègia de sostenibilitat del banc i de l'adaptació de l'organització, permetrà, d'una banda, la reducció de la petjada de CO<sub>2</sub>, en aconseguir reduir les emissions en 364 tones l'any, cosa que equival al CO<sub>2</sub> que poden filtrar 18.200 arbres en un any, i, de l'altra, la disminució de la dependència energètica de tercers, en poder produir per mitjans propis un 5,1% de l'energia que necessita aquest centre per funcionar.

A més, a fi de reduir el seu consum energètic, Banc Sabadell desenvolupa mesures de millora continuada d'ecoeficiència en les seves instal·lacions i processos:

- Anualment es renova un 8% de les màquines de climatització per models més eficients, i se substitueixen de manera gradual els sistemes d'il·luminació de les oficines per tecnologia LED.
- La major part de la xarxa d'oficines disposa d'un sistema centralitzat de climatització i il·luminació de baix consum i encesa dels rètols publicitaris adaptada a les franques de llum solar. Addicionalment, disposen d'equips lleugers Thin Client (infraestructura cèntrica de xarxa on aplicacions i programari es vehiculen virtualment a servidors) que consumeixen un 90% menys d'energia. Des del 2015 s'han iniciat implantacions d'aquests equips també en centres corporatius.
- Els centres corporatius tenen instal·lada una il·luminació per detecció de presència i llums LED (*light emitting diode*). En aquests edificis i a les oficines més grans, les instal·lacions de climatització disposen de recuperació d'energia.

	2020	2019	2018	
Consum total d'energia (MWh)	67.993	78.533	81.962	Consum total d'energia elèctrica
Energia elèctrica subministrada per Cepsa i Nexus Renovables, garantia d'origen 100% renovable (% de subministrament sobre el total d'energia elèctrica)	99,92%	99,96%	99,94%	

### 4.3.2. Consum d'aigua

El consum d'aigua del grup a escala nacional ha estat de 343.225 m<sup>3</sup>. Aquest consum es limita a un ús sanitari i de reg d'algunes zones enjardinades. El 100% de l'aigua consumida prové de la xarxa de subministrament. Així mateix, el Grup té les seues en terrenys urbans on l'aigua captada i abocada es fa a través de la xarxa urbana.

En relació amb les mesures d'ecoeficiència, els sanitaris i les aixetes disposen de mecanismes per optimitzar la gestió de l'aigua. En aquest sentit, la seua corporativa a Sant Cugat disposa d'un dipòsit de recollida d'aigües pluvials i d'aigües grises per al seu aprofitament com a aigua de reg. Alhora, la zona enjardinada es compon d'espècies autòctones amb baixa necessitat de reg.

### 4.3.3. Consum de paper

El 2020 el consum de paper a Espanya ha estat de 655 tones vs 1.030 el 2019 i 1.047 el 2018, amb una reducció del 36,4% i del 37,4% respectivament.

Per aconseguir disminuir el consum de l'ús del paper s'aplica un conjunt de mesures com el desenvolupament

del servei de 24 hores per a clients a través de canals remots i plataformes digitals, la utilització de tauletes i sistemes digitals a les oficines –que permeten la captura de la signatura del client i suprimeixen l'ús de papers preimpresos–, i el fet que totes les impressores de l'entitat imprimeixen per defecte a doble cara. El 2019, s'ha estès l'ús exclusiu de paper reciclat per a tot el grup. I el 2020 s'ha aplicat un projecte de disminució de les impressores en centres corporatius, amb què s'ha conseguit una reducció del 50% de màquines aproximadament.

D'altra banda, Banc Sabadell continua amb el programa de reducció de correspondència i simplificació amb impacte en la reducció de paper iniciat el 2019. La digitalització progressiva en el perfil dels clients i la consolidació del model d'enviament únic mensual vinculat a l'extracte del compte han permès una reducció del 14,59% respecte a l'any anterior.

L'ús de paper convencional disposa de les certificacions del sistema de gestió de qualitat i ambiental ISO 9001/ISO 14001 i de producció sense clor FSC (Forest Stewardship Council), amb certificació Àngel Blau i Etiqueta Ecològica Europea.

	2020	2019	2018	Consum de paper
Consum de paper (format DIN4) durant l'exercici (tones)	655	1.030	1.047	
Ús del paper reciclat en oficines i centres corporatius sobre el consum total del paper (blanc i reciclat) a Espanya (%)	100%	100%	52%	
Ús del paper reciclat en 13 centres corporatius amb oficina de servei de correus (estafeta) sobre el seu consum total del paper (blanc i reciclat) (%)	100%	100%	87%	

	2020		2019		2018		Desglossament paper
	Consums t.	Emissions t. CO <sub>2</sub>	Consums t.	Emissions t. CO <sub>2</sub>	Consums t.	Emissions t. CO <sub>2</sub>	
Paper verge	0	0,00	0,18	0,33	501	922,45	
Paper reciclat	655	399,61	1.030	628,18	545	332,75	
<b>Total paper</b>	<b>655</b>	<b>399,61</b>	<b>1.030</b>	<b>628,51</b>	<b>1.047</b>	<b>1.255,20</b>	

Factors de conversió utilitzats per al paper a partir de l'Informe Petjada de Carboni de la Universitat de Còrdova (UCO) 2016.

## Consums energètics i ús sostenible de recursos a TSB

El 2020 TSB ha llançat el seu primer pla de negoci responsable conegut com el "Do What Matters Plan" (DWMP), que està alineat amb la seva estratègia i on recull les accions previstes per contribuir a una societat millor. Entre elles es destaca la de reduir l'impacte mediambiental i ajudar alhora els clients i empleats a reduir el seu. En aquesta línia, TSB es compromet a ser un usuari responsable dels recursos i segueix pensant en maneres per reduir el seu impacte mediambiental.

El 2020 TSB ha reduït les seves emissions totals en un 20% en comparació amb el 2019 (abasts 1, 2 i 3 en la taula inferior).

Des d'octubre de 2019, TSB ha contractat tota l'energia de fonts renovables, cosa que va donar lloc a una reducció del 66% en les emissions de carboni operatives (abasts 1 i 2) basades en el mercat (1). Les emissions d'abast 1 i 2 són aquelles que provenen directament de les activitats de TSB, per exemple, la calefacció i els vehicles de flota (abast 1) i de l'electricitat utilitzada per l'entitat (abast 2). Les emissions d'abast 3 tenen a veure amb els viatges de negocis de TSB.

En relació amb les seves propietats immobiliàries, TSB busca mitigar l'impacte mediambiental dels seus immobles, i en els casos en què es requereixin millores, s'escullen equips de baix consum. El 2020 TSB va concloure la renovació de la seva principal seu corporativa a Edimburg, Henry Duncan House, en la qual va invertir quasi dos milions de lliures esterlines per disminuir el consum d'energia mitjançant la instal·lació de nova il·luminació LED i la substitució del sistema d'aire condicionat de l'edifici. La reducció dels viatges de negocis i de l'ús de paper i plàstic en els centres de treball de la companyia també va contribuir a reduir les emissions de carboni.

La taula següent mostra les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle de TSB, com s'exigeix en el Reglament per a la presentació d'informes sobre energia i carboni (SECR, *Streamlined Energy and Carbon Reporting*) del Regne Unit. TSB comunica les emissions obligatòries com una «gran organització» i ha utilitzat les dades recopilades per establir una estratègia cap a un futur de zero emissions netes de carboni, que inclou un pla de descarbonització, un pla de viatges i una campanya de compromís.

D'altra banda, TSB té un acord de compra d'electricitat d'origen garantit d'energia renovable (REGO, *Renewable Energy Guarantees Origin*) que va començar l'octubre de 2019 i que ha donat suport a la disminució de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle. En aquesta línia TSB es compromet a continuar amb aquesta font de subministrament d'electricitat.

Les dades han estat recopilades d'acord amb el Protocol de GEI - Norma de comptabilitat i presentació d'informes de les societats, i han estat auditades independentment per Concept Energy Solutions Limited.



	2020	2019
<b>Emissions – segons la ubicació <sup>(2)</sup> en tones brutes de diòxid de carboni equivalent (tCO<sub>2</sub>e<sup>(3)</sup>):</b>		
Emissions d'abast 1:		
Combustió de gasos <sup>(4)</sup>	2.601	2.645
Combustible per al transport	33	164
Oli de calefacció	61	54
Gas fugitiu	66	147
Emissions d'abast 2:		
Electricitat - d'ubicació en el Regne Unit <sup>(4)(5)</sup>	5.561	7.139
Electricitat - basada en el mercat <sup>(1)</sup>	0	5.274
Emissions d'abast 3:		
Viatges de negocis <sup>(6)</sup>	221	647
<b>Emissions totals (abast 1, 2 i 3)</b>		
<b>Emissions segons la ubicació</b>	<b>8.542</b>	<b>10.796</b>
<b>Emissions basades en el mercat</b>	<b>2.982</b>	<b>8.930</b>
Consum d'energia kWh (milions)	38.601	43.720
<b>Ràtio d'intensitat <sup>(7)</sup></b>	<b>1,29</b>	<b>1,50</b>
Consum de paper (tones)	807	1.127
Consum d'aigua (m <sup>3</sup> )	67.408	91.433

1) Les emissions basades en el mercat són les associades als subministraments d'energia renovable que tenen una taxa d'emissió zero.

(2) Les emissions segons la ubicació són les que es mesuren utilitzant els factors de conversió d'electricitat de la xarxa nacional britànica, actualitzats anualment.

(3) tCO<sub>2</sub>e: diòxid de carboni equivalent és la mesura de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.

(4) Es van utilitzar taxes de consum estimades, en funció de les taxes de consum d'anys anteriors, per recopilar dades d'una petita quantitat de propietats per a les quals no es disposava de les lectures dels mesuradors.

(5) Les emissions d'abast 2 (per a SECR) inclouen solament els subministraments directes d'electricitat comercial i es mesuren segons la ubicació. No s'inclou una petita quantitat de consum domèstic o creuat dels arrendadors, però TSB està treballant en millores per al proper període de report.

(6) Emissions dels vehicles de lloguer i dels vehicles propietat dels empleats quan TSB és responsable per la compra del combustible.

(7) Calculat com la suma de les emissions (SECR) dividit per la mitjana d'empleats a temps complet de 6.563 (2019: 7.114).

## Altres qüestions mediambientals en context COVID-19

El 2020 la xarxa d'oficines i sucursals s'ha anat reduint per motius no relacionats amb la COVID-19. A començaments de 2020, TSB disposava de 536 sucursals, i durant l'any se'n van tancar 82. En aquest sentit, hi va haver 7 sucursals que originalment van tancar a causa de la COVID-19 i que finalment no van reobrir perquè formaven part del programa de tancament de 2021, de manera que el 31 de desembre eren operatives un total de 447 sucursals comercials.

D'altra banda, l'impacte sobre el consum energètic ha estat mínim, atès que no s'ha eliminat completament el consum d'electricitat i calefacció fins i tot quan aquests locals estaven tancats.

## 5. Informació sobre drets humans



(ODS 5, ODS 8, ODS 10)

# Banc Sabadell dona suport, respecta i protegeix els drets humans fonamentals reconeguts internacionalment en tots els territoris en què és present, de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans, els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans, les Línies Directrius de l'OCDE per a les Empreses Multinacionals i altres codis internacionalment reconeguts.

Per la tipologia de serveis i les principals geografies on l'entitat desenvolupa la seva activitat, que són Espanya, el Regne Unit i Mèxic, territoris dotats de lleis i jurisprudències que vetllen pel compliment dels drets humans, no s'estima un risc directe inherent per a la seva materialitat.

De manera particular el banc identifica, prevé i mitiga els impactes negatius sobre els drets humans de les seves activitats i processos, en especial en la concessió de finançament a empreses, en el model de gestió de recursos humans, en els processos de contractació de proveïdors i en la col·laboració amb organitzacions i institucions, tal com recull la nova Política de sostenibilitat aprovada al desembre.

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

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

- Pacte Mundial de les Nacions Unides el 2005, que formalitza el seu compromís amb els deu principis, inclosos el primer i el segon principis, relatiu als drets humans i laborals.
- Els Principis de l'Equador el 2011, com a signatari d'un marc d'avaluació i gestió de riscos en matèria social i ambiental en el qual es preveu el respecte dels drets

humans i l'actuació amb la diligència necessària per prevenir, mitigar i gestionar els impactes adversos.

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

Alhora, el banc afavoreix i manté un entorn en el qual es tractin tots els empleats i empleades amb dignitat i respecte, d'una manera justa, sense discriminació per raons de gènere, raça, color, edat, origen social, religió, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, discapacitat física o psíquica, o per formar part de la representació legal dels treballadors i treballadores.

Atesa la transversalitat d'aquest àmbit, es disposa de diferents canals de comunicació en resposta als diferents grups d'interès.

D'una banda, el grup Banc Sabadell disposa d'un Canal de Denúncies per comunicar tant incompliments del Codi de conducta com qualsevol risc penal o acte potencialment delictiu comès pel personal afectat, és a dir, per qualsevol empleat, col·laborador, proveïdor o tercer en les seves relacions amb el grup. L'òrgan competent per resoldre i donar resposta a les comunicacions o denúncies rebudes a través d'aquest canal és el Comitè d'Ètica Corporativa del grup

Banc Sabadell. El 2020 a través d'aquest canal no s'han rebut denúncies por vulneració de drets humans.

Així mateix, Banc Sabadell posa a disposició de la seva plantilla el Canal de Denúncies del Pla d'igualtat, a través del qual es procedeix a l'obertura d'expedient informatiu per part del/de la instructor/instructora de la Comissió Instructora, que envia a la Comissió d'Igualtat els procediments rebuts i tractats en relació amb possibles casos de discriminació, assetjament laboral i/o assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest sentit, la Comissió està constituïda, pel que fa a la representació sindical, per un representant dels treballadors o delegat/ada sindical per cada una de les representacions sindicals signatàries del Pla d'igualtat i igual nombre de representants del banc, i es reuneixen amb periodicitat semestral els mesos de febrer i setembre.

Igualment, el banc prohibeix totes les formes de treball forçós, servitud o treball amb contractes de compliment forçós. En aquesta línia, l'entitat no contracta menors per sota de l'edat mínima legal per treballar, i en cap cas d'una edat inferior a 15 anys.

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

D'acord amb les seves polítiques i procediments, el banc té establerts mecanismes per garantir que tota la informació que es proporciona al client sigui transparent i que els productes i els serveis que s'ofereixen s'ajustin en tot moment a les seves necessitats, tal com s'indica en l'epígraf de transparència d'aquest informe.

Per garantir el tractament de les dades de caràcter personal de conformitat amb el que estableix la normativa sobre protecció de dades (Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i el Tractat de Funcionament de la Unió Europea), i en línia amb la Declaració Universal dels Drets Humans, l'entitat disposa d'un mecanisme de tres línies de defensa, de manera que tots els membres de l'organització, en funció de les seves pròpies competències, participa de manera activa en les tasques de gestió, de control i de supervisió del tractament de dades que duu a terme l'entitat.

En aquesta línia, l'entitat disposa d'un delegat de protecció de dades (DPO), que assessora les diferents àrees del banc per assegurar el compliment amb la normativa; un *chief data officer* (CDO), encarregat del govern de les dades i de la identificació i el registre de tots els tractaments de dades efectuats; un equip de seguretat de la informació, que participa en l'avaluació, l'anàlisi i la implementació de les mesures de seguretat oportunes; un equip de control de compliment normatiu, que duu a terme un pla anual de control per identificar debilitats i corregir-les, i un equip d'auditoria, que actua com a supervisor i verificador del compliment de les polítiques, de controls i de procediments.

En relació amb la política, l'entitat disposa de la seva pròpia política de privacitat i de protecció de dades de caràcter personal com a instrument per garantir la protecció de les persones físiques en relació amb el tractament de les dades personals i on s'esmenten diferents procediments i controls que hi ha amb aquesta finalitat. A més, el banc ha establert el seu propi pla de control en protecció de dades, que s'executa amb la temporalitat precisa com a segona línia de defensa. A més, la figura del DPO impacta en la privacitat des del disseny i sempre existeix la tercera línia de defensa, auditoria, que fa la seva funció.

El 2020, el banc també ha reiterat el seu compromís amb el Codi de bones pràctiques bancàries a fi de limitar els efectes del sobreendeutament de persones i famílies i permetre així la inclusió financera dels deutors en risc d'exclusió social.

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

Al Regne Unit, la Llei d'esclavitud moderna (Modern Slavery Act) té com a objectiu evitar que les persones siguin forçades a treballar, explotades o objecte de tràfic, fins i tot sent comprades o venudes com a " propietat " o sent controlades amb amenaces mentals o físiques. En aquest sentit, TSB pren en consideració la Llei d'esclavitud moderna i publica anualment un informe específic on recull les accions implementades durant l'any per prevenir els riscos de l'esclavitud moderna que puguin estar relacionats amb el negoci o amb els seus proveïdors. En l'últim informe, disponible a la seva web i relatiu al 2019, TSB es compromet a crear una cultura positiva i inclusiva i a donar suport als seus empleats perquè donin el millor de si mateixos. En relació amb els seus clients, TSB ofereix orientació dels riscos que s'han de considerar en totes les etapes de la seva relació.

TSB disposa de polítiques internes per assegurar que els seus proveïdors coneguin els seus principis empresarials i els apliquin en els seus propis negocis. Alguns exemples de les polítiques que s'han actualitzat l'any 2019 són: *TSB Partner Employment Policy* (política de contractació de personal); *Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy* (política de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme); *Customer Treatment Policy* (política del tracte al client); *Whistleblowing Policy* (política de denúncies), i *Procurement Policy* (política d'aprovisionament).

En relació amb BS Mèxic, des de 2016 forma part de les entitats signatàries del Protocol de Sostenibilitat de la Banca de l'ABM, sustentat en les normes de la Corporació Financera Internacional, els Principis de l'Equador i de les Nacions Unides. Des de 2019, BS Mèxic està treballant amb el Centre Mexicà per a la Filantropia (CEMEFI) per obtenir la certificació d'empresa socialment responsable (ESR).

Durant el 2020, BS Mèxic es va sumar a l'Associació de Bancs de Mèxic per dur a terme el primer informe de desenvolupament sostenible del sector bancari de Mèxic alineat amb l'agenda 2030, i que va ser realitzat sota la

tutela del Programa de les Nacions Unides per al desenvolupament, fet que és un primer exercici de reflexió sobre les accions que duu a terme la banca múltiple a Mèxic en benefici del desenvolupament sostenible del país.

En relació amb els seus empleats, a més de subscriure les polítiques i les actuacions globals del grup, disposa de la implantació de la Política de benestar i salut laboral alineada amb la NOM 035, que va entrar en vigor el 23 d'octubre de 2019. La NOM 035 determina les condicions mínimes necessàries en matèria de seguretat, salut i medi ambient de treball, a l'efecte de prevenir accidents i malalties laborals. En la seva primera etapa, aquesta política estableix les mesures de prevenció, la identificació dels treballadors exposats a esdeveniments traumàtics severos, i la difusió de la informació.

## 6. Lluita contra la corrupció i el suborn



(ODS 16)

Com a signatari del Pacte Mundial de les Nacions Unides, Banc Sabadell està compromès amb el compliment dels deu principis que estableix, entre els quals hi ha el de treballar en contra de la corrupció en totes les seves formes, incloent-hi l'extorsió i el suborn.

Banco de Sabadell, S.A. està compromès a salvaguardar la integritat i fomentar una cultura de rebuig de la corrupció, i prohibeix expressament tota actuació d'aquesta naturalesa.

Un dels elements bàsics per consolidar una cultura corporativa és comptar amb un cos normatiu d'aplicació al 100% dels integrants del banc, que mostri el compromís sòlid respecte al compliment de les lleis ja des de l'òrgan d'administració. En aquesta línia, Banc Sabadell, que ja disposava d'un Codi de Conducta i de polítiques de compliment normatiu, conflictes d'interès, prevenció de blanqueig de capitals i finançament del terrorisme i prevenció de la responsabilitat penal, va incorporar el 2019 una política anticorrupció, aplicable a tot el seu grup. En aquesta Política anticorrupció es defineixen tots els actes que estarien inclosos en el concepte de corrupció, així com actuacions vinculades a la matèria que no estarien permeses.

Quant a la identificació i el control dels riscos vinculats a la corrupció, cal destacar que l'entitat disposa d'un Programa de prevenció de la responsabilitat penal, que té un apartat específic relatiu a lluita anticorrupció, i, a més, dins del seu programa de formació, disposa d'un curs específic en matèria anticorrupció, que han de dur a terme obligatòriament tots els empleats. Com a resultat de les activitats dutes a terme dins del programa de Prevenció de responsabilitat penal i de la gestió del canal de denúncies que es detalla més endavant, cal assenyalar que durant l'exercici 2020 no s'han materialitzat els riscos vinculats a la corrupció.

En relació amb la prevenció de blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme, tant Banco de Sabadell, S.A. com el grup Banc Sabadell disposen de les seves polítiques de prevenció de blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme, totes dues aprovades pel Consell d'Administració, amb la finalitat d'establir els principis, els paràmetres crítics de gestió, estructura de govern,

rols i funcions, procediments, eines i controls aplicables en matèria de prevenció de blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme (en endavant, PBCFT), així com de detallar els principals procediments mitjançant els quals els riscos de BCFT s'han d'identificar i gestionar en tots els nivells del banc o del grup. Aquestes polítiques incorporen uns principis bàsics (impuls i supervisió per part del Consell d'Administració en l'adaptació i l'execució del model de PBCFT; impuls i direcció per part de l'alta direcció en l'execució i el desenvolupament del model; independència en l'acompliment de la funció de PBCFT; eficàcia en la gestió i el control del risc de BCFT; assegurament del compliment regulador; col·laboració proactiva amb les autoritats competents i coordinació i cooperació amb altres àrees de l'entitat) i uns paràmetres crítics de gestió (designació d'un representant davant les autoritats competents; establiment d'una apetència pel risc en matèria de PBCFT; establiment de criteris i sistemes de control en l'acceptació de clients i bancs corresponsals; controls d'identificació i coneixement del client; aplicació de deguda diligència en funció del risc a clients i operacions; seguiment continu de la relació de negoci mitjançant sistemes de rastreig; controls de detecció i bloqueig al finançament del terrorisme i sancions internacionals; anàlisi i comunicació d'operacions sospitoses, i plans de formació específics en matèria de PBCFT, entre d'altres).

Banco de Sabadell, S.A. segueix sempre una política d'estricta compliment de la normativa de PBCFT més enllà dels estàndards legals. En aquest sentit, a més de les polítiques descrites més amunt, també disposen de manuals de normativa interna als quals estan subjectes tots els empleats, tant de prevenció de blanqueig i del finançament del terrorisme com d'aplicació de sancions internacionals, de manera que s'estableixen tres línies de defensa (àrees de negoci i gestió; Compliment Normatiu i Control de Riscos, i Auditoria Interna) i es compta amb una estructura de control amb un òrgan de control intern en matèria de PBCFT i una unitat tècnica de PBCFT que executa els controls de segona línia de defensa. L'entitat disposa d'un canal de comunicació de fàcil accés per a tots els empleats, en el qual poden efectuar, fins i tot de manera anònima, diferents consultes, suggeriments o denúncies, per comunicar incompliments, garantint la confidencialitat de les dades aportades, així com l'absència de represàlies sempre que s'utilitzi de bona fe. De la gestió i/o la resolució de totes elles se'n reporta a l'Òrgan de Control Intern de PBCFT de l'entitat.

Així mateix, el banc presta una atenció especial a la supervisió dels préstecs i als comptes dels partits polítics mitjançant un protocol d'acceptació de clients molt rigorós, a més d'un control de donacions i aportacions que puguin rebre de tercers. En aquesta mateixa direcció, el banc no fa aportacions de cap mena a partits polítics, ni a persones amb responsabilitats públiques o institucions que hi estiguin relacionades. Igualment, en matèria de transparència, totes les donacions a ONG i fundacions són analitzades i valorades per la Comissió de Patrocini del banc o pel Patronat de la Fundació, d'acord amb els principis establerts en la Política d'acció social del banc. Així

mateix, els comptes de la Fundació Banc Sabadell estan supervisats degudament.

També cal remarcar que en el Codi de conducta del grup Banc Sabadell es preveu explícitament la no acceptació d'obsequis de clients, així com l'obligació de tenir en compte el que indica la normativa interna respecte als obsequis que pugui fer un proveïdor, tot això a fi d'evitar que pugui limitar o condicionar la capacitat de decisió.

Amb motiu de la situació excepcional d'emergència sanitària provocada per la COVID-19, cal indicar que l'entitat ha considerat imprescindible ampliar el marc de control en tots els àmbits afectats, i identificar també els delictes les possibilitats de comissió dels quals s'hagin considerat més grans amb motiu de la pandèmia. Així, s'han revisat els plans de control, s'han implementat mesures de reforç i s'han intensificat iniciatives des de l'Escola Reguladora per reforçar la cultura de compliment del banc.

Pel que fa a TSB, el risc de conducta també és una part fonamental dels processos de planificació estratègica, presa de decisions, desenvolupament de propostes i gestió de l'acompliment. Al llarg de tot el recorregut del client, és fonamental assegurar un tracte just al client, lliurar resultats equitatius i fer tot el possible per evitar qualsevol perjudici.

TSB disposa de polítiques de prevenció del blanqueig de capitals, d'antissuborn i corrupció, i de sancions financeres. La identificació, l'avaluació, la gestió i el report dels riscos de conducta són responsabilitat de cadascun dels membres del Comitè Executiu, respecte a les seves àrees de negoci pertinents, tal com s'estableix en la seva Declaració de Responsabilitat (SOR, per les seves sigles en anglès), de conformitat amb el Règim de Certificació i Alta Gerència del Regne Unit (SMCR, per les seves sigles en anglès).

TSB promou un entorn de tolerància zero per a les activitats il·lícites per protegir els seus empleats, clients i comunitats contra els delictes financers que vehicula a través de polítiques i cursos de capacitació anuals, que comprenen:

— Requisits contra el blanqueig de capitals i el finançament del terrorisme respecte a les mesures de diligència deguda sobre els clients, aplicables als diferents tipus de clients i en consideració del risc geogràfic, d'indústria i de producte associat amb cada relació; mesures avançades de diligència deguda aplicables en situacions de major risc, i controls de monitoratge constants per garantir que TSB coneix i comprèn els seus clients al llarg del cicle de vida de la relació.

TSB designa un responsable nomenat amb la responsabilitat de rebre i presentar informes d'activitats sospitoses a l'Organisme Nacional del Crim (NCA, per les seves sigles en anglès) i de garantir que ls controls pertinents s'hagin implementat per monitorar i administrar la investigació d'informes d'activitats sospitoses.

— Requisits de sancions financeres per assegurar el compliment de les obligacions d'acord amb els règims de sancions de l'ONU, la UE, el Regne Unit i els EU A. TSB adopta una postura prohibitiva respecte a les transaccions i les relacions amb clients en països subjectes a sancions financeres internacionals exhaustives, o



de propietat o control per part d'individus ubicats en aquests països.

S'examinen sovint els empleats, els clients, els proveïdors i les transaccions davant les llistes de sancions rellevants i se'ls investiga en conseqüència.

- Requisits antisuborn i de corrupció per garantir que les pràctiques d'avaluació de riscos i diligència deguda s'hagin implementat per avaluar l'exposició a suborns o corrupció via relacions amb tercers, patrocini d'esdeveniments i donacions benèfiques.

L'oferiment i l'acceptació de regals, entreteniment i hospitalitat estan permesos, sempre que no es considerin inapropiats, excessius o que puguin ser considerats un suborn o un possible suborn i sempre que s'aprovin i es registrin d'acord amb la Política de compliment, conflictes d'interessos i abús de mercat de TSB. En aquest sentit, TSB prohibeix totes les activitats considerades com a pagaments de facilitació, donacions polítiques o accions que puguin facilitar l'evasió d'impostos.

El compliment per part de TSB dels requisits del marc contra delictes financers es monitora per mitjà de tests de control constants, garanties, auditories i el subministrament d'informació de gestió i els comitès de govern superior.

Respecte al frau, TSB destaca el 2020 pel compliment del seu compromís cap a tots els clients que hagin estat víctimes del frau i siguin innocents, i ha concedit reemborsaments en més del 99% dels casos d'estafes de pagaments autoritzats (conegudes com a *authorised push payments*), davant la mitjana sectorial del 38%.

En relació amb la metodologia emprada davant la crisi sanitària, al llarg de 2020 TSB ha anat monitorant l'impacte de la COVID-19 sobre les polítiques i procediments de delictes financers i ha avaluant possibles inquietuds relacionades davant els canvis proposats. Inmediatament després de la desescalada i de la introducció dels programes del govern, TSB va començar a elaborar una sèrie d'informes per monitorar els potencials casos de delictes financers durant el període de pandèmia. A més, es van acordar mètodes alternatius per garantir que els clients poguessin continuar presentant els seus documents d'identitat a TSB, amb total seguretat i sense haver d'anar a cap de les seves oficines en persona.

En relació amb la filial del banc a Mèxic, disposa del seu propi Programa de prevenció de la responsabilitat penal, seguint el model del grup, però adaptat a la seva activitat pròpia i a la legislació aplicable, en el qual igualment s'identifiquen, per a la seva prevenció, mitigació i gestió, els delictes relacionats amb la corrupció, proporcionant a més formació obligatòria en aquesta matèria a tot el seu personal. Disposava també d'un Manual conceptual de prevenció de blanqueig de diners i finançament al terrorisme, el qual té com a objectiu principal establir les mesures i els procediments que el banc observarà per prevenir, detectar i reportar els actes, les omissions o les operacions que puguin afavorir, prestar ajuda, auxili o cooperació de qualsevol mena per a la comissió del delictes previst en

l'article 139 *quater* del Codi penal federal o que es puguin ubicar en els supòsits de l'article 400 bis del mateix ordenament legal.

Així mateix, defineix les polítiques i estableix els criteris, els procediments i els estàndards que han de complir tots els directius, apoderats, funcionaris i empleats del banc, com també totes aquelles terceres persones autoritzades i involucrades en el procés d'identificació de clients. Les polítiques i els procediments estan orientats a protegir el banc i el seu personal contra l'intent de ser utilitzat per al blanqueig de diners i el finançament del terrorisme.



## 6.1. Patrocini, acords i altres aportacions de contribució social

El banc participa en diferents aliances, fòrums i iniciatives relacionades amb el sector financer i en aquelles àrees que contribueixen al desenvolupament econòmic i a la societat en general, com la recerca, la sostenibilitat, la innovació i la transformació digital.

El 2020 l'import destinat a la representació institucional i en la qual s'inclouen les principals accions d'associació en relació amb la representació sectorial, associacions empresarials, cambres de comerç i institucions d'interès econòmic, ha estat de 2.137.000 euros.

Pel que fa al patrocini, amb un pressupost inicial d'1.594.000 euros, s'hi han invertit 1.463.000 euros, focalitzats principalment en els àmbits de la cultura i l'esport. Únicament no es va dur a terme la volta ciclista a Euskadi a conseqüència de les mesures sanitàries i de seguretat adoptades davant la COVID-19. En aquest sentit, destaquen també les adaptacions efectuades per a l'edició 2020, com en el cas del Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeu Comte de Godó, amb un ús del 15% de la seva dotació inicial, a través d'una fórmula híbrida i de seguiment telemàtic, de manera que aquest ha estat l'esdeveniment extern amb més repercussió. Per al 2021, i valorant les circumstàncies derivades de la pandèmia, el banc ha considerat mantenir la seva col·laboració amb aquest torneig com a acte de responsabilitat i suport amb la ciutat de Barcelona, en un clar compromís amb l'activitat econòmica i empresarial de la ciutat.

D'altra banda, la Fundació Privada Banc Sabadell, mitjançant les seves actuacions de mecenatge, duu a terme la major part de la seva activitat en col·laboració amb les entitats de referència en el sector per aconseguir, així, els seus objectius tant en l'àmbit cultural com en el del talent, i posant també en valor el treball d'altres entitats d'àmplia experiència i impacte.

L'any 2020, la Fundació Privada Banc Sabadell ha rebut una dotació de 4,1 milions d'euros per part de Banc Sabadell per dur a terme les seves activitats. En aquesta línia, les aportacions assignades per àmbit d'actuació i nombre de col·laboracions efectuades han estat les següents:

	<b>nre. col·laboracions</b>	<b>Import assignat</b>
<b>Cultura</b>	<b>82</b>	<b>1.616.725,19 €</b>
Arts visuals i disseny	29	450.095,99 €
Literatura i arts escèniques	17	400.000,00 €
Música i festivals	23	560.629,20 €
Patrimoni	12	193.500,00 €
Societat	1	12.500,00 €
<b>Talent</b>	<b>83</b>	<b>1.808.135,10 €</b>
Cultura	17	271.414,11 €
Formació	46	787.570,74 €
Innovació	7	122.000,00 €
Recerca	13	627.150,25 €
<b>Total general</b>	<b>165</b>	<b>3.424.860,29 €</b>

Col·laboracions per àmbit

\* Una mateixa entitat pot tenir més d'una col·laboració amb la Fundació Privada Banc Sabadell. El nombre total d'entitats amb les quals ha col·laborat la Fundació a data 31/12/2020 és de 135.

En relació amb les activitats pròpies (premis i ajudes a la recerca), la Fundació Privada Banc Sabadell premia directament els becats. El 2020 van ser 18 persones, per un import total de 220.000 euros (inclòs en la taula).

La Fundació Privada Banc Sabadell publica anualment la seva memòria d'activitats a <https://www.fundaciobancsabaddell.com/>

Informació anual a <https://www.fundaciobancsabaddell.com/fundacio/memoria-2020/>

A més, i amb relació al context COVID-19, com a alternativa a les tradicionals celebracions de Nadal i en compliment de les limitacions de mobilitat i distància social decretades per les autoritats, els empleats/ades de Banc Sabadell van decidir fer, a través d'un procés participatiu de votació, una donació de 400.000 euros als col·lectius més afectats per la pandèmia. Banc d'Aliments, Aldeas Infantiles, Càritas i Creu Roja van ser les quatre entitats benefactores.

## 7. Societat

# Banc Sabadell vehicula el seu compromís amb la societat principalment a través de la Fundació Privada Banc Sabadell, amb el propòsit d'incidir en el progrés i el benestar social, col·laborant amb entitats de referència en el sector social i focalitzant-se en l'àmbit cultural i el talent.

En aquest exercici 2020, el Patronat de la Fundació Privada Banc Sabadell (en endavant, Fundació Banc Sabadell) va aprovar destinar 3.798.758 euros, i d'aquests finalment s'han materialitzat 3.424.860 euros, en col·laboracions amb entitats a fi de posar en valor aquelles actuacions que impacten en els ODS definits com a prioritaris o addicionals per Banc Sabadell i promoure d'aquesta manera el treball amb entitats d'àmplia experiència i impacte social.

Atès el context de crisi excepcional causada per la pandèmia de COVID-19, la Fundació Banc Sabadell ha efectuat una revisió de tota la seva activitat i de les col·laboracions dutes a terme fins ara, de manera que s'han finançat amb 260.000 euros nous projectes relacionats directament amb la COVID-19, com ara les colònies solidàries, l'estudi de prevalença de l'Hospital Parc Taulí, la col·laboració amb el programa B-Value i/o el projecte "Repte Futur".

A més de la Fundació Banc Sabadell, des d'altres direccions i filials del banc s'han fet contribucions en els àmbits de l'educació i la lluita contra la pobresa, entre les quals destaquen actuacions de voluntariat corporatiu, la gestió social de l'habitatge dut a terme o les iniciatives de recaptació solidària.

### 7.1. Compromís amb el desenvolupament sostenible



(ODS 1, ODS 4)

#### 7.1.1. Compromís amb l'educació

Banc Sabadell continua promovent i participant en diferents iniciatives d'educació financera. Per a l'entitat, no es tracta solament de donar resposta a les necessitats

formatives de la societat en general, sinó també d'acompanyar-los en el desenvolupament de competències i habilitats per a la presa de decisions.

Aquestes iniciatives s'adrecen a diferents públics objectiu:

Per a infants fins a 13 anys: des del 2010, a través del concurs de dibuix infantil "Per a què serveixen els diners?", a <http://peraqueserveixenelsdiners.com/>, i adreçat tant a clients com a no clients de l'entitat, s'inclou un conjunt d'activitats educatives i material didàctic, elaborades en col·laboració amb pedagogs i educadors, que potencien la importància de l'estalvi, el valor dels diners i la solidaritat.

Com a novetat en aquest exercici, i per poder seguir les recomanacions sanitàries, aquest any el concurs ha estat exclusivament digital. Per cada dibuix rebut, Banc Sabadell fa una donació d'1 euro a una causa solidària. En aquesta edició s'ha destinat al projecte "Escoles digitals resilients", d'Ajuda en Acció. El 15 de gener, el concurs s'ha clausurat amb 846 dibuixos participants.

Per a joves: Banc Sabadell, per vuitè any consecutiu i des del seu origen, continua participant en el programa d'Educació Financera d'Escoles de Catalunya (EFEC), en el qual, gràcies al voluntariat corporatiu de les entitats participants, més de 121.998 alumnes han estat formats en finances bàsiques.

En aquesta edició, híbrida a causa del confinament per la situació pandèmica, el programa s'ha impartit en 327 centres educatius, i Banc Sabadell hi ha participat amb 91 voluntaris, de tal manera que amb el conjunt de les entitats col·laboradores ha contribuït a la formació de 15.733 joves.

En la seva versió per a adults, 14 voluntaris del banc han impartit 69 tallers en escoles d'adults i centres penitenciaris. L'abast estimat de l'EFEC adults va ser de 101 centres<sup>2</sup> i 4.894 alumnes.

D'altra banda, i en relació amb la iniciativa "Les Teves Finances, el Teu Futur" de l'Associació Espanyola de Banca (AEB) i la Fundació Junior Achievement (JA), en

<sup>(2)</sup>Tot i que el 13 de març hi havia 101 inscrits, molts d'ells no hi van poder participar a causa del tancament dels centres per la COVID-19.

una edició aquest any 100% *online*, hi han participat 48 voluntaris de l'entitat, a través de 24 programes de 3 hores de durada cada un.

Per a emprenedors i talent jove: un altre dels compromisos amb la societat és donar suport a les universitats de referència, amb la concessió d'ajudes i beques d'estudi que contribueixin a majors oportunitats en educació, promocionar el talent jove artístic i el que treballa per al sector social, mitjançant premis i programes d'acompanyament, i contribuir a la recerca d'excel·lència a través d'ajudes a estudiants predoctorals, complementàries a altres beques.

A través de la Fundació Banc Sabadell, joves brillants en les seves disciplines participen en les convocatòries de Celera, l'única acceleradora de persones que hi ha actualment a Espanya i que cada any selecciona 10 joves excepcionals per oferir-los recursos, formació i oportunitats.

Els premis de la Fundació Banc Sabadell a la Investigació Biomèdica, a la Investigació Econòmica i a les Ciències tenen com a objectiu incentivar i reconèixer la trajectòria de joves investigadors espanyols que destaquen per la seva excel·lència i innovació en aquests tres camps, i aquests premis són reconeguts com els més importants en els seus àmbits.

També amb aquest mateix objectiu d'impulsar la recerca de qualitat, la Fundació Banc Sabadell i el CIDOB (*Barcelona Centre for International Affairs*) han llançat el "Programa Talent Global", que comporta una estada de recerca remunerada i dos premis a la recerca aplicada dirigits a joves investigadors.

En aquest exercici 2020, implicada en el seu compromís amb l'educació i la digitalització, la Fundació Banc Sabadell ha impulsat, juntament amb la Fundació Èxit i Imagine, el projecte "Repte Futur", per reduir la bretxa digital amb què es troben els col·lectius més vulnerables, i també ha col·laborat en projectes com el Programa de foment de gestió de la innovació i competències digitals, que imparteix la Fundació Universitària Las Palmas (FULP), o el programa eDuo Exit, un programa d'innovació educativa per millorar l'ocupabilitat de joves en situació vulnerable.

Així mateix, s'aposta per col·laboracions que tinguin per objectiu ajudar el col·lectiu universitari en el procés de recerca de feina, com ara el projecte TOOLBOX de la Universitat de Múrcia.

Per a pimes: en el seu compromís de formació per a la internacionalització de petites i mitjanes empreses, Banc Sabadell, en col·laboració amb AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, Esade i Garrigues, és impulsor des de l'any 2012 del programa "Exportar per créixer". Aquest programa acompanya les pimes en el seu procés d'internacionalització, a través d'eines *online*, serveis d'informació especialitzats i amb l'organització de taules de debat arreu del país. En aquest marc, s'han fet les Jornades de Negoci Internacional, que el 2020 han comptat amb la participació de més de 6.241 empreses. D'aquestes sessions es destaca també la participació de 1.555 empreses en la de formació específica en Brexit sobre mesures tècniques en duanes i logística.

Així mateix, l'entitat ha dut a terme la quarta edició del Sabadell International Business Program, un programa formatiu amb certificació universitària d'assessorament a empreses clients i en el qual ja han participat més de 300 societats amb activitat internacional. A més, mensualment, a través de la Newsletter de Negoci Internacional s'informa sobre els mercats internacionals i els sectors d'activitat més proclius a la internacionalització o a l'exportació.

En línia amb els compromisos de formació, cal assenyalar l'acord dut a terme amb la Universitat Francisco de Vitoria per a la primera edició d'un programa d'assessorament especialitzat *online*, i del curs d'"Assessor financer per a entitats religioses i del tercer sector", amb acreditació universitària, i el Cicle el Món que ve 2020, un punt de trobada mensual per a tota mena d'empreses que es vulguin anticipar a les noves tendències empresarials i socials, organitzat conjuntament amb l'Associació Valenciana de Startups.

A través de la marca BStartup, Banc Sabadell es converteix en una referència en el sector a l'hora d'acompanyar joves empreses innovadores i tecnològiques. Aquest any, BStartup ha participat en 135 esdeveniments d'emprenedoria, la gran majoria en format virtual a causa de la pandèmia sanitària, i s'ha focalitzat a oferir possibles solucions en resposta a les necessitats de liquiditat d'aquest sector, així com a informar sobre les diferents línies públiques de suport. Un any més, s'ha col·laborat en el Ship2B Impact Forum, el congrés anual de la Fundació Ship2B, i s'ha creat un ecosistema format per *startups*, empreses i inversors compromesos amb l'impacte social i mediambiental. En aquesta edició *online*, les *startups* participades BStartup Inbrain i Aplanet van presentar el seu projecte juntament amb unes altres 33 *startups* d'impacte.

D'altra banda, BStartup ha tornat a ser patrocinador del Climate Launchpad, el concurs d'idees empresarials ecològiques més gran a escala mundial, organitzat per l'EIT Climate-KIC i Avaesen, i ha participat com a jurat per a la selecció de la millor idea guanyadora.

Des de la filial de Banc Sabadell a Mèxic, en aliança amb la Corporació Financera Internacional (IFC), també es van dissenyar càpsules informatives per fomentar projectes de banca sostenible dirigits a empreses i clients corporatius.

Per a famílies/societat: acostar la cultura a una societat més informada, coimpulsant juntament amb els centres culturals de referència propostes expositives i de producció escènica amb valor diferencial, és una altra de les palanques del compromís social. En aquest sentit, es destaquen les actuacions següents:

"Atempo, arts i formació", un projecte al qual dona suport la Fundació Banc Sabadell amb l'objectiu de teixir vincles entre el món educatiu i l'artístic, i amb la voluntat de formar els professionals d'ambdós sectors, facilitar la participació dels joves en la vida cultural i fomentar processos d'innovació.

També destaquen les Jornades ConectArte, en col·laboració amb SONAR+D, per posar en contacte entitats

culturals amb les quals col·labora, o projectes com Imagine Express, el Programa d'Emprenedoria i Lideratge de l'Escola de Música Reina Sofia per a joves músics de clàssica o el Programa d'innovació social B-Value. La fundació també ha col·laborat en un projecte artístic juntament amb la Fundació Amics del Teatro Real, amb l'objectiu d'oferir una oportunitat professional a joves estudiants de l'Escola Superior de Música Reina Sofia, i ha donat suport al projecte d'educació artística Dentro Cine, adreçat a joves en situació de vulnerabilitat i que té el doble objectiu de formar-los en la pràctica i el llenguatge cinematogràfic i poder dotar-los d'eines de diàleg.

D'altra banda, a través dels mitjans digitals del banc, i al llarg dels 9 mesos següents a l'inici de la pandèmia, l'entitat ha dut a terme més de 250 actes interns i externs com ara seminaris web de suport, videocàpsules i sessions *online*, amb l'objectiu de formar, com els 65 seminaris web formatius *online* organitzats per Sabadell Hub Empresa, i acompanyar els diferents destinataris en continguts sobre ciberseguretat, o ajudar a la digitalització, així com fer difusió de continguts específics relacionats amb les mesures facilitades per l'entitat en aquesta situació (ICO, moratòries hipotecàries, l'avançament del pagament dels ERO o pensions).

### 7.1.2. Solidaritat

Banc Sabadell posa el talent dels seus empleats al servei d'aquells que més ho necessiten, i reforça així el seu compromís amb un món millor i més sostenible, amb especial atenció als més vulnerables.

#### Cooperació amb el voluntariat i la solidaritat

Més de 600 voluntaris han participat en causes socials promogudes pel banc i/o la seva fundació, que han triplicat el nombre de voluntaris respecte a l'any passat.

Aquest any, en un context especialment complex, més de 600 voluntaris i voluntàries han participat en causes socials promogudes pel banc i/o la seva fundació, que han triplicat el nombre de voluntaris respecte a l'any passat.

Entre les iniciatives i els programes de cooperació i solidaritat duts a terme, destaquen les actuacions següents: — Acompanyament a les entitats del tercer sector que participen en el programa d'innovació social B-Value, que té com a objectiu atendre diferents col·lectius desfavorits o en risc d'exclusió social.

Des de la primera edició de B-Value el 2017, la Fundació Banc Sabadell ha atorgat diferents premis econòmics a les entitats finalistes que hi han participat; un premi que les ajuda a seguir endavant en els seus projectes i que dona visibilitat a les causes per a les quals treballen, posant focus en el talent i l'equip. A més, des

de la fundació s'ofereix l'oportunitat perquè els empleats del banc hi participin com a mentors voluntaris, i aquest any 63 empleats pertanyents a un programa de capacitat de directius han acompanyat aquestes entitats en el desenvolupament dels seus projectes d'impacte i innovació.

- Col·laboració de la Fundació Banc Sabadell en el Programa Impulsa Cultura, un pla anual de formació i acompanyament que la Fundació Catalunya Cultura ofereix de manera gratuïta a 30 projectes culturals del territori. A més, 10 professionals de perfil directiu del banc han participat com a mentors en aquesta edició.
- La Fundació Banc Sabadell ha estat cocreadora en aquest exercici 2020, juntament amb Imagine Creativity Centre i la Fundació Èxit, del programa d'emprenedoria social "Repte Futur", un programa adreçat a joves en situació de vulnerabilitat per tal que, mitjançant

continguts educatius, eines tecnològiques i acompanyament de mentors, visquin una experiència que els prepari per a un futur que ells mateixos han creat. Dotze voluntaris del banc hi han participat com a entrenadors dels joves, juntament amb altres educadors i facilitadors.

- En resposta a les necessitats que podrien tenir algunes entitats socials com a conseqüència de la crisi derivada del confinament per la COVID-19, des de la Fundació Banc Sabadell es va impulsar un pla d'acompanyament a entitats socials, en què 19 empleats del banc amb

experiència en altres programes de mentoria han posat la seva experiència al servei d'aquestes entitats socials en àrees com el màrqueting, les finances, la comunicació o l'experiència de client.

- També en el marc de la crisi de la COVID-19, 31 empleats de Banc Sabadell es van sumar a la iniciativa impulsada per DKV juntament amb el Consell General de la Psicologia d'Espanya i la Societat Espanyola de Geriatria i Gerontologia, #NingúnMayorSolo, en la qual s'oferia suport telefònic a persones grans en situació de soledat durant el confinament.

## A través de Sabadell Life, un portal intern consolidat des del 2016 i amb més d'11.500 usuaris, el banc i els mateixos empleats tenen la possibilitat de proposar iniciatives de caràcter solidari i/o voluntariat.

En tot cas, Banc Sabadell promou, a través dels recursos i els mitjans necessaris, la solidaritat i el compromís voluntari dels seus empleats. A través de Sabadell Life, un portal intern consolidat des de 2016 i amb més d'11.500 usuaris, el banc i els mateixos empleats tenen la possibilitat de proposar iniciatives de caràcter solidari i/o voluntariat, i és d'aquesta manera com els empleats més solidaris, amb les seves donacions directes o a través de dinàmiques de ludificació (canviant el seu premi per un donatiu) poden col·laborar amb qualsevol de les causes que el portal promou, juntament amb Worldcoo, mitjançant la plataforma Actitud Solidària.

En aquest exercici 2020, els empleats han respost eficaçment a diverses trucades d'emergència vinculades a la pandèmia mitjançant la plataforma tecnològica Worldcoo, a través de la qual s'han llançat tres campanyes seleccionades entre els mateixos empleats per ajudar aquells col·lectius més afectats: Save the Children, Càritas i Aldeas Infantiles SOS han estat les beneficiàries d'aquestes campanyes.

Com a alternativa a les tradicionals celebracions de Nadal i en compliment de les limitacions de mobilitat i distància social decretades per les autoritats, els empleats/ades de Banc Sabadell van decidir fer una donació de 400.000 euros a quatre entitats socials dedicades als col·lectius més afectats per la pandèmia. Banc d'Aliments, Aldeas Infantiles, Càritas i Creu Roja, les entitats votades mitjançant un procés participatiu, s'han repartit aquest import.

D'altra banda, cal assenyalar que en aquest exercici 2020, des del Comitè Ètic Sabadell, que té com a vehicle generador d'ajudes solidàries el fons Sabadell Inversió Ètica y Solidaria, FI, s'han seleccionat un total de 28

projectes humanitaris beneficiaris, enfocats majoritàriament a cobrir riscos d'exclusió social, solucionar les necessitats bàsiques i millorar les condicions de vida de les persones. L'import cedit a aquestes entitats beneficiàries ha estat de 351.309 euros.

Relacionat amb les donacions solidàries, a través de la instal·lació de 712 dispositius de recollida de donatius del projecte DONE s'ha contribuït a ajudar diferents entitats benèfiques i socials, tant religioses com pertanyents al tercer sector, de manera que s'ha contribuït a canalitzar l'obtenció de recursos econòmics amb els quals pal·liar les necessitats provocades pels efectes de la pandèmia.

Per al cas de la nostra filial britànica TSB i la seva tasca de suport amb les comunitats locals, des de 2015 ha donat i generat una recaptació per a causes benèfiques de més de 3,5 milions de lliures esterlines. Aquest any, la COVID-19 ha suposat un repte important per a tot el país, i cal destacar el següent:

- El programa "*TSB Charity Partnership*", dissenyat en línia amb l'estratègia corporativa de TSB, té com a objectiu principal donar suport a organitzacions benèfiques (68) al Regne Unit que fan tasques essencials en les comunitats on servim i en especial de suport a les persones en situació de dificultat, tant per raons de salut com per dificultats financeres, vulnerabilitat, malalties mentals o càncer.
- La iniciativa "*TSB Fundraising Hub*" va ser llançada l'octubre del 2020, en col·laboració amb la plataforma de *crowdfunding* JustGiving. Aquesta reuneix les organitzacions benèfiques a què dona suport l'organització perquè els empleats i clients de TSB puguin fer les seves donacions en línia.
- TSB va acordar una col·laboració amb Citizens Advice,



una organització benèfica a escala nacional, a través de la qual l'entitat bancària va donar 250.000 lliures per als serveis d'informació al ciutadà que presten Citizens Advice i Citizens Advice Escòcia, en suport i consell dels més necessitats, de manera que, a més, van afavorir que els empleats de TSB puguin actuar com a voluntaris, aportant els seus coneixements i capacitats.

D'altra banda, i per al cas de la nostra filial a Mèxic, el suport davant la contingència de la pandèmia que s'ha produït aquest any s'ha dut a terme de dues maneres: mitjançant la donació directa a projectes d'institucions d'assistència privada i també a altres projectes que donaran suport a la reactivació econòmica del país. En el primer cas, donant suport a la campanya #Nopodemosparar de la Fundació Quiera, que es va sumar a la Fundació Hospital ABC per 1 milió de pesos mexicans, destinats a cobrir l'adquisició d'aparells mèdics i equips de protecció per a la Unitat COVID-19 del campus Observatori. Per al suport a la reactivació econòmica dels grups vulnerables que obtenen els seus ingressos de la venda o serveis directes, es va fer a través del programa CanastaXMéxico, una iniciativa que va fomentar la participació de col·laboradors i que va aconseguir ajuda per a 16.840 famílies.

Finalment, cal destacar que, en relació amb la gestió de l'habitatge, el banc ha cedit 111 immobles a 45 institucions i fundacions sense ànim de lucre orientades a donar suport als col·lectius socials més desfavorits, i des del 2013 contribueix al Fons Social de l'Habitatge (FSH) amb 400 habitatges destinats majoritàriament a clients procedents de dacions o adjudicacions.

## Integració social

La Fundació Banc Sabadell col·labora en projectes que van adreçats a la integració social, com ara "Conecta Mayores-Conecta Jóvenes", de la Fundació Balia, en què s'uneixen dues generacions diferents amb l'objectiu de trencar estereotips i eliminar la bretxa digital entre ells; o els projectes d'educació artística Dentro Cine, Horagai i L'art taller de música, dirigits tots ells a joves en situació de vulnerabilitat, amb l'objectiu de formar aquests joves en la pràctica i el llenguatge cinematogràfic i artístic, a més de dotar-los d'eines de diàleg i inclusió.

En la mateixa línia, cal destacar el Programa d'Emprenedoria i Lideratge de l'Escola de Música Reina Sofia, en el qual joves músics de clàssica creen projectes innovadors, molts dels quals adreçats al sector social a fi d'apropar la música clàssica a col·lectius en risc d'exclusió social. Així mateix, com s'ha comentat anteriorment, s'ha impulsat el programa d'emprenedoria social Repte Futur, dirigit a joves en situació de vulnerabilitat, amb intenció que puguin viure una formació i una transformació personal, mitjançant continguts educatius, eines tecnològiques accessibles i acompanyament de mentors.

En relació amb els programes que posen en valor el coneixement i l'experiència dels empleats del banc amb incidència en sectors vulnerables i/o en risc d'exclusió social, destaquen el Projecte Coach, de la Fundació Èxit, una

iniciativa de voluntariat corporatiu que busca millorar la integració laboral dels joves en situació de vulnerabilitat, i en el qual han participat de manera digital 27 mentors de l'entitat, i el programa "Triomfa en la teva entrevista de feina", gràcies a la Fundació Quiero Trabajo, que té l'objectiu d'ajudar dones vulnerables a superar una entrevista de feina, empoderant-les i millorant la seva autoestima. 52 empleats del banc han mentoritzat les participants en el programa, el 80% de les quals ha aconseguit superar una entrevista laboral, i el 65%, feina.

En els projectes d'integració i la millora de l'ocupabilitat, és rellevant el programa JoBS, de Sogeviso, l'entitat participada al 100% per Banc Sabadell que gestiona la problemàtica social de l'habitatge. Des de l'inici del programa específic d'acompanyament i inserció laboral a clients hipotecaris vulnerables (JoBS), 2.250 persones han trobat feina, més del 53% han estat contractats per més de 100 dies i més del 23% per una llarga durada, a través d'actuacions de formació, *coaching* o preparació d'entrevistes laborals.

## Investigació mèdica i salut

A més dels tres Premis a la Investigació Biomèdica, a la Investigació Econòmica i a les Ciències, a través de la Fundació Banc Sabadell també es dona suport a la investigació científica amb programes que impulsen entitats referents en el sector. Per exemple, com a membres del Patronat del BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), s'impulsa el Premi a les Ciències i l'Enginyeria, i també cal destacar programes com "Intensifica't al Taulí", impulsat amb l'Hospital Parc Taulí, de Sabadell, per donar l'oportunitat que alguns científics puguin dedicar 12 mesos del seu temps a les seves línies d'investigació, o el programa de beques d'investigació que s'atorguen a estudiants a la Universitat San Jorge de Saragossa.

Una altra de les institucions de referència en investigació amb les quals col·labora la Fundació Banc Sabadell és el Centre Nacional d'Investigació Oncològica (CNIO), oferint conferències divulgatives per aconseguir acostar les novetats en les investigacions més rellevants en el camp de la lluita contra el càncer. Des del 2018, la Fundació BS forma part del SchiTech DiploHub, el Centre de Diplomàcia de Ciència i Tecnologia de Barcelona, una iniciativa civil sense ànim de lucre, independent i no partidista, liderada per un equip internacional de científics, enginyers i professionals. En aquesta línia, la fundació se suma al compromís de fer possible que Barcelona sigui la primera ciutat del món a implementar una estratègia de diplomàcia de ciència i tecnologia.

Aquest any, destaca de manera especial la col·laboració de la Fundació Banc Sabadell en el primer estudi de seroprevalença sobre la COVID-19, elaborat per l'Hospital Parc Taulí, de Sabadell. Es tracta d'un estudi pioner sobre la resposta immunitària en el personal sanitari de l'hospital i en un grup ampli de pacients, així com en la població. En la mateixa línia, cal destacar el projecte *Back on Track*, un assaig clínic independent per aconseguir validar els tests ràpids com a estratègia per a la celebració de concerts

o altres esdeveniments físics de manera segura i sense distanciament social.

Així mateix, BanSabadell Vida i BanSabadell Assegurances Generals també han col·laborat amb la investigació per a la COVID-19, mitjançant la donació de 75.000 euros destinats a finançar una part de la infraestructura tecnològica de 9 biobancs i que és necessària per dur a terme recerques científiques com la de la vacuna contra la COVID-19.

Finalment, destaca la tercera convocatòria de *BStartup Health*, el programa de suport a projectes de salut i en el qual la inversió va dirigida fonamentalment a validar la tecnologia, la investigació i el negoci, i que, en aquesta edició, es va tancar amb un rècord de participació de 146 *startups* inscrites, de les quals van ser seleccionats 4 projectes. Cada un d'ells rebrà una inversió de 100.000 euros i es beneficiarà d'un programa d'acompanyament i mentoria.

## Desenvolupament econòmic

Destaca el Premi a la Investigació Econòmica 2020, per la seva contribució a la investigació sobre les decisions estratègiques de les empreses i sobre com contribueixen al seu comportament exportador i a la seva capacitat innovadora.

## 7.2 Consumidors, subcontractació i proveïdors



(ODS 5, ODS 8, ODS 13)

### 7.2.1. Consumidors

Pel que fa a Espanya, Banc Sabadell té establert un Servei d'Atenció al Client (SAC) en el qual s'atenen queixes i reclamacions. Els clients i els usuaris també poden recórrer al Defensor del Client, un organisme independent de l'entitat i competent per resoldre les reclamacions que se li plantegin, tant en primera com en segona instància. Les resolucions d'ambdós serveis són de compliment obligat per a totes les unitats del banc.

El SAC, d'acord amb el seu Reglament, atén i resol les queixes i les reclamacions dels clients i els usuaris de Banco de Sabadell, S.A., així com les de les altres entitats que hi estan adherides: BanSabadell Financiació, E.F.C., S.A., Sabadell Asset Management, S.A., S.G.I.I.C. Sociedad Unipersonal, Urquijo Gestión, S.G.I.I.C, S.A. i Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

El Servei d'Atenció al Client i el seu titular, que és nomenat pel Consell d'Administració, depenen jeràrquicament de la Secretaria General. La seva funció és atendre i resoldre les queixes i reclamacions dels clients i usuaris

dels serveis financers del banc i de les entitats adherides, d'acord amb els principis de transparència, independència, eficàcia, coordinació, rapidesa i seguretat.

Fins al 31 de desembre de 2020 s'han rebut un total de 42.534 queixes i reclamacions, de les quals 3.048 són queixes (7,17%) i 39.486 són reclamacions (92,83%), a les quals s'afegeixen 778 expedients pendents el 31 de desembre de 2019. D'aquest volum, durant el 2020 s'han gestionat 42.169 expedients, s'han admès i resolt un total de 33.449 expedients, no s'han admès a tràmit 8.720 expedients i han quedat pendents 1.143 expedients.

Vegeu-ne més detalls en la nota 42 dels comptes anuals consolidats del 2020.

En el cas de la filial TSB, si utilitzem la xifra de l'any fins al desembre del 2020, la quantitat de queixes, reclamacions i altres comunicacions registrades és de 75.326 (prop de 75.000). El volum registrat durant el mateix període del 2019 va ser de 98.125 (98.000), de manera que el 2020 representa una reducció de prop del 23% (22.799 o 23.000) sobre aquestes xifres. Aquesta reducció es deu principalment a les millores efectuades en el recorregut del client i a la major estabilitat del sistema. Del total de queixes, reclamacions i altres comunicacions registrades el 2020, un total de 74.305 (99%) es van resoldre abans de l'acabament de l'exercici, el dijous, 31 de desembre de 2020.

### 7.2.2. Subcontractació i proveïdors

Els nous reptes de la competitivitat exigeixen un comportament cooperatiu entre el grup i els seus proveïdors, amb una visió d'aquests com a socis estratègics i col·laboradors mitjançant els quals també s'interactua dins i fora del territori en el qual s'opera.

Per establir aquesta cooperació a llarg termini, cal comprendre les necessitats i els objectius dels proveïdors, tot mantenint una voluntat de compliment dels compromisos i fent-los compatibles amb els requeriments i la visió del grup. Segons aquesta premissa, el banc disposa de la Política de proveïdors, així com de diversos protocols i normes amb què estén a la cadena de subministrament tant el seu propi compromís amb les pràctiques socialment responsables com, de manera explícita, la defensa dels drets humans, laborals, d'associació i de medi ambient. Aquests mecanismes arriben a tota la seqüència de relació amb els proveïdors i inclouen el seguiment dels criteris ambientals, socials i de bon govern des de la seva homologació fins al procés de compres.

El 2020 el *top 20* de proveïdors representa el 51,13% de la facturació. Altres aspectes que cal destacar es recullen en la taula següent:

	2020	2019	2018
Nombre total de proveïdors que han facturat més de 100.000 euros en tancar l'exercici	557	520	595
% de proveïdors rellevants <sup>1</sup> i de serveis essencials <sup>2</sup> (sobre el total de proveïdors)	5%	2,11%	2,35%
Nombre total de proveïdors homologats	1.043	831	740
Volum de facturació de CEO (centres especials d'ocupació)	2,9 M€	2,8 M€	2,3 M€
Termini mitjà de pagament a proveïdors (dies) <sup>3</sup>	30,13	37,28	32,89

S'exclouen d'aquestes dades les relatives a la intermediació *broker*, empreses de valors, filials, taxes i impostos, fons de pensions, comunitats de propietaris, Socimis i el lloguer de locals.

<sup>1</sup> Proveïdors amb un import de facturació superior a 250.000 euros.

<sup>2</sup> Segons criteris de les *guidelines* EBA/GL/2019/02.

<sup>3</sup> Període mitjà de pagament a proveïdors (dies) efectuats per les entitats consolidades radicades a Espanya.. Informació continguda en la nota 21, "Altres passius financers dels comptes anuals consolidats de 2020".

Dades en tancar el desembre 2020.

## Registre i homologació de proveïdors

El banc disposa d'un portal *online* on els proveïdors que s'hi vulguin registrar han d'acceptar les condicions generals de contractació, així com el Codi de conducta de proveïdors, que comprèn:

- La Declaració Universal de Drets Humans de les Nacions Unides.
- Els convenis de l'Organització Internacional del Treball.
- La Convenció sobre els Drets del Nen de les Nacions Unides.
- Els principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides, subscrit pel banc el febrer del 2005, en relació amb els drets humans, laborals, d'associació i de medi ambient.

Per dur a terme l'homologació, els proveïdors han de facilitar la seva documentació legal, informació financera, certificats de qualitat, acreditació d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social i de les seves obligacions tributàries, així com la seva política d'RSC/sostenibilitat. En aquest sentit, se sol·liciten les Certificacions ISO (ISO 9001, ISO 14001 i altres certificats relacionats amb la qualitat, la gestió ambiental, les relacions laborals i la prevenció de riscos laborals o similars) i la publicació de la informació relativa a la responsabilitat social corporativa i/o sostenibilitat de l'empresa. Addicionalment, es podrà requerir el detall de les característiques dels productes que el proveïdor posa a disposició del banc (productes reciclats, ecològics o reutilitzables).

Banc Sabadell fa auditories als seus proveïdors; en aquest sentit, revisa periòdicament que la documentació aportada pels proveïdors estigui totalment actualitzada per garantir el compliment de les condicions d'homologació, i s'estableixen mecanismes d'avis periòdics. D'altra banda, i en relació amb la seguretat de la informació, es fan auditories específiques segons el nivell de risc inherent del proveïdor, en què s'inclouen aspectes socials i ambientals. En aquest 2020, pel context de la COVID-19, aquestes sessions s'han fet en remot.

## Contractació i supervisió

El banc manté el control final de les activitats dutes a terme pels proveïdors i s'assegura del fet que la subcontractació no suposi cap impediment o limitació en l'aplicació dels model de Control Intern o de l'actuació del supervisor o de qualssevol autoritats i organismes supervisors competents.

Així mateix, el banc vetlla pel compliment de les lleis i les regulacions que siguin aplicables en cada moment, i s'ha de preveure en els contractes la capacitat d'exigir als proveïdors l'adaptació de les seves activitats i acords de nivell de servei a aquestes regulacions.

Pel que fa a la resposta del banc davant la situació de la crisi sanitària (per a més detalls, Informe de gestió – Resposta de Banc Sabadell a la crisi sanitària de la COVID-19), s'executen mesures en relació amb els proveïdors crítics. En aquest sentit, l'objectiu principal de les mesures va tenir en consideració el nivell de criticitat dels proveïdors per fer focus (cada quinze dies o amb una periodicitat inferior) sobre els elements que poguessin posar en perill la continuïtat del servei. Entre diverses mesures, destaquen l'establiment d'un quadre de comandament per avaluar el nivell de criticitat dels proveïdors i valorar (i) el nivell d'afectació de serveis, (ii) el compliment de les SLA, o (iii) la capacitat de resposta.

En la xarxa internacional, la contractació de proveïdors es fa de manera descentralitzada, correspon el 100% a proveïdors locals i afecta només els productes d'ús exclusiu per a l'operativa diària de l'oficina. En aquest sentit, la contractació de proveïdors locals (aquells la identificació fiscal dels quals coincideix amb el país de la societat receptora del bé o servei) contribueix al desenvolupament econòmic i social en els territoris on el grup és present.

Així mateix, pel que fa al procés d'acreditació de proveïdors de la filial TSB al Regne Unit, TSB porta a terme la seva diligència deguda global en matèria de proveïdors com a part del procés de selecció i abans que s'acordin els termes contractuals. Les verificacions de diligència deguda dels proveïdors inclouen diligència deguda financera, diligència deguda de les polítiques, gestió de subcontractistes i delictes financers. L'avaluació de la responsabilitat social

i corporativa d'un proveïdor es duu a terme com a part del procés de diligència deguda de les polítiques. TSB avalua l'RSC dels proveïdors com a part del procés d'acreditació. Hi ha tres àrees clau en l'avaluació que inclouen més de 20 preguntes que el proveïdor ha de respondre:

- Empresa responsable: avalua si el proveïdor té una política d'RSC documentada, una política de compromís comunitari, i quin tipus d'activitats benèfiques i de voluntariat es duen a terme.
- Estàndards laborals: avalua si el proveïdor té una política d'estàndards laborals que inclogui l'esclavitud, la denúncia d'irregularitats i les auditories internes.
- Mediambiental: avalua si el proveïdor té una política mediambiental, incloent-hi la Certificació ISO14001, el seu registre mediambiental i els seus plans de millora mediambiental.
- Els detalls del qüestionari per a proveïdors s'inclouen en l'Eina de Diligència Deguda de les Polítiques de TSB.

Durant la pandèmia de la COVID-19, des de TSB s'ha estat vigilant atentament la cadena de subministrament, que s'ha mostrat molt resistent. En el punt àlgid de la pandèmia, s'ha dut a terme un seguiment periòdic sobre els seus proveïdors de més risc, i els equips de gestió de proveïdors han estat atents a totes les carteres sota la seva responsabilitat, amb especial atenció a aquells proveïdors les indústries, els països i les regions dels quals estan més exposats als riscos i impactes de la COVID-19.

**El contracte bàsic amb proveïdors inclou clàusules de respecte als drets humans i als deu principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides en matèria de drets humans, drets laborals, medi ambient i lluita contra la corrupció. En aquells contractes que l'activitat ho requereixi, inclou també clàusules ambientals.**

# Annex 1.

## Normes corporatives i compromisos institucionals

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

## Principis i polítiques del perímetre no financer



(ODS 17)

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

## Pactes, acords i compromisos



(ODS 5, ODS 13, ODS 17)

- Signatari del Global Compact (Pacte Mundial de les Nacions Unides en matèria de drets humans, treball, medi ambient i anticorrupció).
- Signatari fundador dels Principis de Banca Responsable de la Iniciativa Financera del PNUMA (UNEP FI), amb el compromís d'alinejar estratègicament el seu negoci amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible i l'Acord de París sobre canvi climàtic.
- Adhesió al Compromís col·lectiu de la banca espanyola amb l'acció climàtica.
- Adhesió als Principis d'Inversió Responsable de les Nacions Unides.
- Signatari dels Principis d'Equador, que incorporen criteris socials i ambientals en el finançament de grans projectes i en els préstecs corporatius.
- Adhesió al *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).
- Adhesió a l'Observatori Espanyol del Finançament Sostenible (OFISO).
- Renovació de l'adhesió al conveni subscrit entre IAEB, la CNMV i el Banc d'Espanya per al desenvolupament d'actuacions en el marc del Pla nacional d'educació financera.
- Adhesió al Codi de bones pràctiques bancàries.
- Adhesió a AUTOCONTROL (Associació per a l'Autoregulació de la Comunicació Comercial).
- Segell d'Or del model de la European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Certificació ISO 14001 per a les sis seues corporatives.
- Signatari del Carbon Disclosure Project (CDP) en matèria d'acció contra el canvi climàtic.
- Obtenció del distintiu "Igualtat en l'Empresa" atorgat pel Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat.
- Integració de l'RSC en la pràctica empresarial seguint la Guia ISO 26000.



## Assumptes generals

		Resposta/pàgina	Criteri de reporting GRI	Descripció GRI
<b>Model de negoci</b>	Breu descripció del model de negoci del grup	IG 1.1 Estructura organitzativa	102-2 102-7	Activitats, marques, productes i serveis Mida de l'organització
	Mercats en què opera	IG 1.1 Estructura organitzativa IG 1.2 Model de negoci, principals objectius assolits i actuacions dutes a terme	102-3 102-4 102-6	Ubicació de la seu Ubicació de les operacions Mercats servits
	Objectius i estratègies de l'organització	IG 1.1 Estructura organitzativa IG 1.2 Model de negoci, principals objectius assolits i actuacions dutes a terme 1.1. Visió 1.2. Pla de finances sostenibles 1.3. Governance 2.1. Finances sostenibles 2.1.8. Gestió social de l'habitatge 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 2.4. Transparència i digitalització 3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència 3.5. Política retributiva 3.6. Entorn i organització del treball 4. Medi ambient 5. Informació sobre drets humans; 6. Lluita contra la corrupció i el suborn 7. Societat Annex 1 - Normes corporatives i compromisos institucionals	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució	2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.1. Principis de l'Equador 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) IG.6 Riscos	102-15	Principals impactes, riscos i oportunitats
<b>General</b>	Marc de reporting	1. Introducció	102-54	Declaració d'elaboració de l'informe de conformitat amb els estàndards GRI
	Principi de materialitat	1.3. Materialitat	102-46 102-47	Definició dels continguts dels informes i les cobertures del tema Llista de temes materials
<b>Enfocament de gestió</b>	Descripció de les polítiques que apliquen	1.1. Visió 1.2. Pla de finances sostenibles 1.3. Governance 2.1. Finances sostenibles 2.1.8. Gestió social de l'habitatge 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 2.4. Transparència i digitalització 3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència 3.5. Política retributiva 3.6. Entorn i organització del treball 4. Medi ambient 5. Informació sobre drets humans; 6. Lluita contra la corrupció i el suborn 7. Societat Annex 1 - Normes corporatives i compromisos institucionals	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components



## Assumptes generals

		<b>Resposta/pàgina</b>	<b>Criteri de reporting GRI</b>	<b>Descripció GRI</b>
<b>Enfocament de gestió</b>	Els resultats d'aquestes polítiques	2.1.1. Inversió sostenible 2.1.2. Emissió de bons sostenibles 2.1.3. Finançament sostenible - CIB (Corporate & Investment Banking) 2.1.4. Línies de finançament amb bancs multilaterals 2.1.5. Solucions de finançament a pimes i particulars 2.1.6. Acompanyament a grans empreses i pimes 2.1.7. Solucions d'estalvi sostenibles i inversió responsable 2.1.8. Gestió social de l'habitatge 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.1. Principis de l'Equador 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 3.1. Dades de la plantilla; 3.3.1. Model de gestió del talent 3.6.2. Salut i seguretat 4.1. Emissions de CO <sub>2</sub> ; 4.3. Ús sostenible dels recursos; 7. Societat.	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup	2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG; 2.2.1. Principis de l'Equador 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) IG.6 Riscos	102-15	Principals impactes, riscos i oportunitats

## Qüestions mediambientals

		<b>Resposta/pàgina</b>	<b>Criteri de reporting GRI</b>	<b>Descripció GRI</b>
<b>Gestió medi-ambiental</b>	Informació detallada sobre els efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient i, si s'escau, la salut i la seguretat	4. Medi ambient (Introducció) 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 4.1. Emissions de CO <sub>2</sub> 4.3. Ús sostenible dels recursos	102-15	Principals impactes, riscos i oportunitats
	Procediments d'avaluació o certificació ambiental	4.3. Ús sostenible dels recursos	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	4. Medi ambient (Introducció) 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Aplicació del principi de precaució	4. Medi ambient (Introducció) 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG; 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 4.1. Emissions de CO <sub>2</sub> ; 4.3. Ús sostenible dels recursos	102-11	Principi o enfocament de precaució
	Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
<b>Contaminació</b>	Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient, tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, incloent-hi el soroll i la contaminació lumínica	Banc Sabadell considera aquest assumpte material únicament per la seva contribució indirecta a través de finançament i inversió.  2.1 Finances sostenibles 2.1.2. Emissió de bons sostenibles 2.2.1. Principis de l'Equador	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
<b>Economia circular i prevenció i gestió de residus</b>	Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	4.2. Economia circular i prevenció i gestió de residus	103-2 306-2 (2020) pel que fa a residus perillosos i no perillosos generats	L'enfocament de gestió i els seus components Gestió d'impactes significatius relacionats amb els residus
	Accions per combatre el malbaratament d'aliments	Banc Sabadell considera aquest assumpte no material per a la seva activitat	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components

## Qüestions mediambientals

		<b>Resposta/pàgina</b>	<b>Criteri de reporting GRI</b>	<b>Descripció GRI</b>
<b>Ús sostenible dels recursos</b>	Consum d'aigua i subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	4.3. Ús sostenible dels recursos	303-5 (2018) pel que fa a consum total d'aigua	Consum d'aigua
	Consum de matèries primeres i mesures adoptades per millorar-ne l'eficiència de l'ús	4.3. Ús sostenible dels recursos	301-1	Materials utilitzats per pes o volum
	Consum, directe i indirecte, d'energia	4.3. Ús sostenible dels recursos	302-1 pel que fa a consum de combustibles de fonts no renovables	Consum energètic dins de l'organització
	Mesures preses per millorar l'eficiència energètica	4.3. Ús sostenible dels recursos	103-2 302-4	L'enfocament de gestió i els seus components Reducció del consum energètic
	Ús d'energies renovables	4.3. Ús sostenible dels recursos	302-1 pel que fa al consum d'energia de fonts renovables	Consum energètic dins de l'organització
<b>Canvi climàtic</b>	Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle generades com a resultat de les activitats de l'empresa, incloent-hi l'ús dels béns i serveis que produeix	4.1. Emissions de CO <sub>2</sub>	305-1 305-2 305-3 305-4	Emissions directes de GEI (abast 1) Emissions indirectes de GEI en generar energia (abast 2) Altres emissions indirectes de GEI (abast 3) Intensitat de les emissions de GEI
	Mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	4.1. Emissions de CO <sub>2</sub>	103-2 201-2	L'enfocament de gestió i els seus components Implicacions financeres i altres riscos i oportunitats derivats del canvi climàtic
	Fites de reducció establertes voluntàriament a mitjà i llarg termini per reduir les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle i els mitjans implementats amb aquesta finalitat	4.1. Emissions de CO <sub>2</sub>	305-5 pel que fa a emissions de gasos amb efecte d'hivernacle	Reducció de les emissions de GEI
<b>Protecció de la biodiversitat</b>	Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat	Banc Sabadell considera aquest assumpte material únicament per la seva contribució indirecta a través de finançament. 2.2.1. Principis de l'Equador	103-2	Hàbitats protegits o restaurats
	Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides	Banc Sabadell considera aquest assumpte material únicament per la seva contribució indirecta a través de finançament. 2.2.1. Principis de l'Equador	103-02 304-2	Centres d'operacions en propietat, arrendats o gestionats ubicats dins de o al costat d'àrees protegides o zones de gran valor per a la biodiversitat fora d'àrees protegides Impactes significatius de les activitats, els productes i els serveis en la biodiversitat

## Qüestions socials i relatives al personal

		Resposta/pàgina	Criteri de reporting GRI	Descripció GRI
<b>Ocupació</b>	Nombre total i distribució d'empleats per país, sexe, edat i categoria professional	3.1. Dades de la plantilla 3.4.1. Gènere	102-8 405-1	Informació sobre empleats i altres treballadors Diversitat en òrgans de govern i empleats
	Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball	3.1. Dades de la plantilla	102-8	Informació sobre empleats i altres treballadors
	Mitjana anual per modalitat de contracte (indefinitos, temporals i a tipus parcial) per sexe, edat i classificació professional	Les activitats de Banc Sabadell no tenen associada una estacional rellevant. Per això les diferències entre dades en tancar el 31 de desembre i les dades mitjanes no són materials.	102-8	Informació sobre empleats i altres treballadors
	Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i categoria professional	3.1. Dades de la plantilla	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 pel que fa a la remuneració de dones davant homes per categoria professional	L'enfocament de gestió i els seus components Ràtio del salari base i de la remuneració de dones respecte a homes
	Remuneració mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, les dietes, les indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 pel que fa a la remuneració de dones davant homes per categoria professional	L'enfocament de gestió i els seus components Ràtio del salari base i de la remuneració de dones respecte a homes
	Bretxa salarial	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 pel que fa a la remuneració de dones davant homes per categoria professional	L'enfocament de gestió i els seus components Ràtio del salari base i de la remuneració de dones respecte a homes
	Implantació de polítiques de desconexió laboral	3.2.4. Mesures de conciliació i flexibilitat	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
<b>Organització del treball</b>	Empleats amb discapacitat	3.4.2. Persones amb discapacitat	405-1	Diversitat en òrgans de govern i empleats
	Organització del temps de treball	3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència 3.6. Entorn i organització del treball 3.6.1. Conciliació 3.6.2. Salut i seguretat 3.6.3. Drets sindicals i d'associació	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Nombre d'hores d'absentisme	3.6.2. Salut i seguretat	403-9 (2018) pel que fa a les hores d'absentisme laboral	Lesions per accident laboral
	Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquests per part d'ambdós progenitors	3.6.1. Conciliació	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components

## Qüestions socials i relatives al personal

		Resposta/pàgina	Crítteri de reporting GRI	Descripció GRI
<b>Salut i seguretat</b>	Condicions de salut i seguretat en el treball	3.2. SmartWork: la resposta a la COVID-19, exemple de compromís i resiliència; 3.6.2. Salut i seguretat	103-2 403-1 (2018) 403-2 (2018) 403-3 (2018)	L'enfocament de gestió i els seus components Sistema de gestió de la salut i la seguretat en el treball Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents Serveis de salut en el treball
	Accidents de treball, en particular freqüència i gravetat, desagregat per sexe	3.6.2. Salut i seguretat	403-9 (2018) pel que fa a les lesions per accident laboral	Lesions per accident laboral
	Malalties professionals, desagregat per sexe	Per al sector bancari, la Seguretat Social no defineix cap malaltia professional.	403-10 (2018) pel que fa a malalties laborals	Mals i malalties laborals
<b>Relacions socials</b>	Organització del diàleg social, incloent-hi els procediments per informar i consultar el personal i negociar-hi	3.6.3. Drets sindicals i d'associació	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país	3.6.3. Drets sindicals i d'associació	102-41	Acords de negociació col·lectiva
	Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	3.6.3. Drets sindicals i d'associació	403-4 (2018)	Participació dels treballadors, consultes i comunicació sobre salut i seguretat en el treball
<b>Formació</b>	Polítiques implementades en el camp de la formació	3.3. Compromís amb el talent	103-2 404-2	L'enfocament de gestió i els seus components Programes per millorar les aptituds dels empleats i programes d'ajuda a la transició
	Quantitat total d'hores de formació per categories professionals	3.3.1. Model de gestió del talent	404-1 pel que fa a la mitjana d'hores de formació per categoria laboral	Mitjana d'hores de formació l'any per empleat
<b>Accessibilitat</b>	La integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	3.4.2. Persones amb discapacitat	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
<b>Igualtat</b>	Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	3.4. Diversitat 3.4.1. Gènere	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Plans d'igualtat (capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)	3.4.1. Gènere	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	3.4. Diversitat 3.4.1. Gènere	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Política contra tot tipus de discriminació i, si s'escau, de gestió de la diversitat	3.4. Diversitat 3.4.1. Gènere	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components

## Informació sobre el respecte dels drets humans

		<b>Resposta/pàgina</b>	<b>Criteri de reporting GRI</b>	<b>Descripció GRI</b>
<b>Drets humans</b>	Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans, prevenció dels riscos de vulneració de drets humans i, si s'escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos	Banc Sabadell no estima un risc directe inherent en aquest assumpte.  5. Informació sobre drets humans El 2020 no s'ha rebut cap denúncia en matèria de drets humans.	102-16 102-17	Valors, principis, estàndards i normes de conducta Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques
	Denúncies per casos de vulneració de drets humans	El 2020 no s'ha rebut cap denúncia en matèria de drets humans.  5. Informació sobre drets humans	103-2 406-1	L'enfocament de gestió i els seus components Casos de discriminació i accions correctives dutes a terme
	Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva, l'eliminació de la discriminació en l'ocupació, l'eliminació del treball forçós o obligatori, l'abolició efectiva del treball infantil	5. Informació sobre drets humans	103-2 407-1 408-1 409-1	L'enfocament de gestió i els seus components Operacions i proveïdors el dret a la llibertat d'associació i negociació col·lectiva dels quals podria estar en risc Operacions i proveïdors amb risc significatiu de casos de treball infantil Operacions i proveïdors amb risc significatiu de casos de treball forçós o obligatori



## Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn

	Resposta/pàgina	Criteri de reporting GRI	Descripció GRI	
<b>Corrupció i suborn</b>	Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn	6. Lluita contra la corrupció i el suborn	103-2 102-16 102-17 205-2 205-3	L'enfocament de gestió i els seus components Valors, principis, estàndards i normes de conducta Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció Casos de corrupció confirmats i mesures preses
	Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	6. Lluita contra la corrupció i el suborn	103-2 102-16 102-17 205-2 205-3	L'enfocament de gestió i els seus components Valors, principis, estàndards i normes de conducta Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció Casos de corrupció confirmats i mesures preses
	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	6.1.1. Patrocini, acords i altres aportacions de contribució social 2.1.7. Solucions d'estalvi sostenibles i inversió responsable 2.1.8 Gestió social de l'habitatge 7.1.2. Solidaritat	102-13 201-1 pel que fa a inversió en la comunitat 415-1	Afiliació a associacions Valor econòmic directe generat i distribuït Contribució a partits i/o representants polítics

## Informació sobre la societat

		Resposta/pàgina	Criteri de reporting GRI	Descripció GRI
<b>Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible</b>	Impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local	2.1.8. Gestió social de l'habitatge 7.1.1. Compromís amb l'educació 7.1.2. Solidaritat	103-2 203-2 pel que fa a impactes econòmics indirectes significatius	L'enfocament de gestió i els seus components Impactes econòmics indirectes significatius
	Impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i el territori	2.1.8. Gestió social de l'habitatge 7.1.1. Compromís amb l'educació 7.1.2. Solidaritat	413-1	Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament
	Relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests	2.1.8. Gestió social de l'habitatge 7.1.1. Compromís amb l'educació 7.1.2. Solidaritat	102-43 413-1	Enfocament per a la participació dels grups d'interès Operacions amb participació de la comunitat local, avaluacions de l'impacte i programes de desenvolupament
	Accions d'associació o patrocini	6.1.1. Patrocini, acords i altres aportacions de contribució social 7.1.1. Compromís amb l'educació 7.1.2. Solidaritat; Annex 1. Normes corporatives i compromisos institucionals	103-2 201-1 pel que fa a inversions en la comunitat	L'enfocament de gestió i els seus components Valor econòmic directe generat i distribuït
<b>Subcontractació i proveïdors</b>	Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	7.2.2. Subcontractació i proveïdors	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	7.2.2. Subcontractació i proveïdors	102-9 308-1 414-1	Cadena de subministrament Nous proveïdors que han passat filtres d'avaluació i selecció d'acord amb els criteris ambientals Nous proveïdors que han passat filtres de selecció d'acord amb els criteris socials
	Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes	7.2.2. Subcontractació i proveïdors	102-9 308-1	Cadena de subministrament Nous proveïdors que han passat filtres d'avaluació i selecció d'acord amb els criteris ambientals
<b>Consumidors</b>	Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	2.4. Transparència i digitalització 2.4.1. Transparència 2.4.2. Digitalització i protecció de dades 2.4.3. Ciberseguretat 5. Informació sobre drets humans 7.1.1. Compromís amb l'educació	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
	Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	7.2.1. Consumidors IG 1.5 El client Comptes anuals consolidats, nota 42	103-2	L'enfocament de gestió i els seus components
<b>Informació fiscal</b>	Beneficis obtinguts país per país	2.3. Informació fiscal	103-2 201-1 pel que fa a beneficis obtinguts abans d'impostos	L'enfocament de gestió i els seus components Valor econòmic directe generat i distribuït
	Impostos sobre beneficis pagats	2.3. Informació fiscal	103-2 201-1 pel que fa a impostos sobre el benefici de les societats pagat	L'enfocament de gestió i els seus components Valor econòmic directe generat i distribuït
	Subvencions públiques rebudes	2.3. Informació fiscal	201-4	Assistència financera rebuda del govern

Els continguts incorporats en l'annex 3 de Principis de Banca Responsable han estat verificats en el marc del procés de revisió dels continguts de la Llei d'informació no financera d'acord amb la taula de la llei incorporada en l'annex 2.

**Requisits d'informes i autoavaluació**

**Resum d'alt nivell de la resposta del banc** (*limited assurance required for responses to highlighted items*)

**Referència(es) / Enllaç(os) a la resposta completa del banc / informació rellevant**

**Principi 1: Alineament**

Alinearem la nostra estratègia comercial perquè sigui coherent i contribueixi a les necessitats de les persones i els objectius de la societat, tal com s'expressa en els Objectius de Desenvolupament Sostenible, l'Acord Climàtic de París i els marcs nacionals i regionals rellevants.

**1.1 Descriu (d'alt nivell) el model de negoci del seu banc, incloent-hi els principals segments de clients atesos, els tipus de productes i serveis proporcionats, els principals sectors i tipus d'activitats, i on sigui rellevant les tecnologies finançades en les principals geografies en què el seu banc té operacions o ofereix productes i serveis.**

El model de negoci de l'entitat s'orienta al creixement rendible amb l'objectiu de generar valor per als accionistes. Això s'aconsegueix a través d'una estratègia de diversificació de negocis basada en criteris de rendibilitat, sostenibilitat, eficiència i qualitat de servei, amb un perfil de risc conservador, dins del marc dels codis ètics i professionals, i tenint en compte els interessos dels diferents *stakeholders*.

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

Durant els últims deu anys, Banc Sabadell ha expandit la seva presència geogràfica a Espanya i ha incrementat la seva quota de mercat a través d'un conjunt d'adquisicions i creixement orgànic. Així doncs, Banc Sabadell té una quota de mercat en l'àmbit nacional del 8% en crèdit i del 7% en dipòsits. A més a més, Banc Sabadell destaca en productes com el crèdit comercial, amb una quota del 9%; finançament a empreses, amb un 10%; fons d'inversió, amb un 6%; contractació de valors, amb un 10%, i facturació a través de TPV, amb un 17%.

A més, Banc Sabadell continua mantenint un diferencial de qualitat respecte al sector i es posiciona en el top 3 entre els seus *peers* en experiència de client (*net promoter score*) en els segments de banca personal, pimes i grans empreses.

Amb tot, el banc s'ha convertit en una de les entitats més grans del sistema financer espanyol, ha diversificat geogràficament el seu negoci (72% a Espanya, 26% al Regne Unit i 2% a Mèxic) i ha multiplicat per sis la seva base de clients des del 2008; tot això, salvaguardant la seva solvència i la seva liquiditat.

Informe de gestió  
-1.2 Model de negoci, principals objectius assolits i actuacions dutes a terme

**1.2 Descriu com el seu banc s'ha alineat i/o preveu alinear la seva estratègia per ser coherent i contribuir als objectius de la societat, tal com s'expressa en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), l'Acord Climàtic de París i els marcs nacionals i regionals rellevants.**

El Consell d'Administració va aprovar el juny de 2019 els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i els va situar com a eix central de la seva estratègia per als pròxims anys, de manera que són materials i prioritaris per al banc en el desenvolupament de la seva activitat.

En el marc de la Conferència de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic (COP25), celebrada a Madrid, Banc Sabadell s'ha sumat al Compromís Col·lectiu d'Acció Climàtica de l'AEB, la CECA i l'ICO amb l'objectiu de reduir la petjada de carboni en els balanços.

En aquest mateix sentit, el Pla de finances sostenibles, en vigor des del 2020, estableix les fites i les actuacions associades als ODS en relació amb les línies d'actuació següents i estableix les noves bases organitzatives, així com els nous models d'anàlisi i gestió.

1.1. Visió  
1.2. Pla de finances sostenibles  
2.1. Finances sostenibles

## Principi 2: Impacte i establiment d'objectius

Augmentarem contínuament els nostres impactes positius mentre reduïm els impactes negatius i gestionarem els riscos per a les persones i el medi ambient que resulten de les nostres activitats, productes i serveis. Amb aquesta finalitat, establirem i publicarem objectius en què puguem tenir els impactes més significatius.

### 2.1 Anàlisi d'impacte:

**Demostri que el seu banc ha identificat les àrees en què té el seu impacte positiu i negatiu més significatiu (potencial) a través d'una anàlisi d'impacte que compleix amb els elements següents:**

**a) Abast:**

Les principals àrees de negoci, productes/serveis del banc en les principals geographies en què opera el banc han estat, com es descriu a 1.1, considerats en l'abast de l'anàlisi.

**b) Escala d'exposició:**

En identificar les seves àrees d'impacte més significatiu, el banc ha considerat on és el seu negoci principal / les seves activitats principals en termes d'indústries, tecnologies i geographies.

**c) Context i rellevància:**

El seu banc ha tingut en compte els desafiaments i les prioritats més rellevants relacionats amb el desenvolupament sostenible en els països/regions en què opera.

**d) Escala i intensitat / importància de l'impacte:**

En identificar les seves àrees d'impacte més significatiu, el banc ha considerat l'escala i intensitat / importància dels (potencials) impactes socials, econòmics i ambientals resultants de les activitats del banc i la provisió de productes i serveis. (El seu banc s'hauria d'haver compromès amb les parts interessades rellevants per ajudar a informar de la seva anàlisi sota els elements c) i d).)

**Mostri que, basant-se en aquesta anàlisi, el banc:**

- Va identificar i revelar les seves àrees d'impacte positiu i negatiu més significatiu (potencial).
- Va identificar oportunitats comercials estratègiques en relació amb l'augment dels impactes positius / reducció dels impactes negatius.

El març del 2020 Banc Sabadell va crear la seva Guia d'Elegibilitat interna, que defineix les activitats de finançament sostenible **en tot el grup**. La Guia d'Elegibilitat estableix els criteris i la documentació justificativa requerida perquè 99 activitats es considerin sostenibles, de les quals 74 són verdes i 25 són socials.

Els criteris tècnics d'admissibilitat es basen en la **taxonomia de la UE**, els Principis de Bons Verds i Socials de l'ICMA i les millors pràctiques de mercat.

Amb aquestes actuacions s'ha aconseguit:

- Tenir un llistat d'activitats de finançament que segons una sèrie de criteris definits es poden considerar sostenibles.
- Fer un càlcul del volum de finançament sostenible de la cartera del banc que compleix amb els requeriments i la documentació establerta o aquella exposició potencialment sostenible d'acord amb uns determinats requeriments en informació documental de suport, així com a escala sectorial.
- Identificar l'exposició en els sectors segons la classificació de les activitats intensives en CO<sub>2</sub> i amb alt impacte mediambiental.
- A més, s'ha dut a terme una anàlisi de les carteres, sobretot per a les que tenen un alt impacte en el canvi climàtic.
- S'ha dut a terme una anàlisi de les diferents carteres, sobretot per a les que tenen un alt impacte en el canvi climàtic mitjançant la classificació de les activitats en intensives en CO<sub>2</sub> i amb un alt impacte mediambiental. En relació amb les activitats amb més impacte mediambiental, es va començar a valorar la mètrica de *carbon-related assets*, que el 2021 pretenem acabar d'aterrar.

A més, s'està treballant per definir una metodologia per avaluar l'impacte del risc físic, que en una primera fase s'enfocarà en el risc sobre col·laterals, principalment cartera hipotecària, promotor, CRE (*Comercial Real Estate*). Durant el 2021 està previst dur a terme un treball per avaluar aquesta primera fase de risc físic, així com tenir una visió inicial del risc de transició a Banc Sabadell.

D'altra banda, el banc ha elaborat un primer indicador de sostenibilitat de l'empresa per avaluar la sensibilitat a la sostenibilitat. Per fer-ho, s'ha creat un qüestionari per a petites i mitjanes empreses, així com per a grans empreses, per tal de recopilar informació sobre les seves iniciatives i indicadors ESG i identificar les possibles solucions financeres que podrien necessitar per millorar la seva eficiència energètica i mitigar el seu impacte en el medi ambient. L'enfocament de l'indicador té en compte l'activitat de l'empresa, el resultat del qüestionari, amb qüestions ESG i fonts externes.

### 2.2. Anàlisi de riscos amb criteris ESG

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits relacionats amb l'anàlisi d'impacte.**

A partir dels compromisos i les accions empreses per l'entitat relatius a la sostenibilitat comentats en la visió del banc i dels canals de relació amb grups d'interès, el banc ha identificat una sèrie d'assumpes materials integrats, d'una banda, en el Pla de finances sostenibles, i, de l'altra, de temes relacionats amb qüestions més d'ètica i integritat, transparència amb el client i gestió dels recursos humans. A més, el banc, a través de la Guia d'Elegibilitat, ha pogut efectuar una primera anàlisi de les diferents carteres, sobretot per a aquelles amb un alt impacte en el canvi climàtic.

**2.2 Configuració d'objectius**

**Mostri que el banc ha establert i publicat un mínim de dos objectius específics, mesurables (poden ser qualitatiu o quantitatiu), assolibles, rellevants i de durada determinada (SMART), que aborden almenys dues de les àrees d'impacte més significatiu identificades, resultant de les activitats del banc i de la provisió de productes i serveis.**

**Mostri que aquests objectius estan vinculats i impulsen l'alineació i una major contribució als Objectius de Desenvolupament Sostenible apropiats, els objectius de l'Acord de París i altres marcs internacionals, nacionals o regionals rellevants. El banc hauria d'haver identificat una línia base (avaluada en relació amb un any en particular) i haver establert objectius en funció d'aquesta línia base.**

**Demostri que el banc ha analitzat i reconegut els impactes negatius significatius (potencials) dels objectius establerts en altres dimensions dels objectius dels ODS / canvi climàtic / societat i que ha establert accions rellevants per mitigar-los en la mesura del possible i per maximitzar l'impacte net positiu dels objectius establerts.**

El banc ha creat un indicador sintètic de sostenibilitat que inclou mètriques ESG que es vinculen a remuneració variable de tots els empleats, fet que forma part dels objectius de grup per a l'any en curs.

Entre les mètriques que conformen aquest indicador, s'inclouen:

**Medi ambient:**

Definició del Marc d'Emissió de Bons i Governance d'aquest; increment de la inversió en *project finance* d'energies renovables per al 2020; definició d'una guia d'activitats sostenibles; 9,9% de reducció d'emissions CO<sub>2</sub> (TN) per al 2020 respecte al 2019.

**Social:**

Increment del nombre de persones en programes de talent.

**Diversitat:**

Increment del percentatge de dones en nivell directiu (Direcció General; directius corporatius / TOP i col·lectiu directores); increment de la diversitat a TSB.

1.2. Pla de finances sostenibles  
1.4. Governance  
2.1. Finances sostenibles

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits relacionats amb l'anàlisi d'impacte.**

El banc ha establert objectius qualitatiu i quantitatiu per als aspectes ESG prioritari i relacionats amb els ODS que ha identificat materials. El 2020 s'ha aconseguit un alt grau de compliment d'aquests. El 2021 es fixaran nous objectius per seguir millorant la gestió dels impactes de les nostres activitats.

**2.3 Plans per a implementació i monitoratge d'objectius**

**Mostri que el seu banc ha definit accions i fites per complir amb els objectius establerts.**

**Mostri que el seu banc ha establert els mitjans per mesurar i monitorar el progrés en relació amb els objectius establerts. Les definicions dels indicadors clau de rendiment, qualsevol canvi en aquestes definicions i qualsevol rebasament de les línies base han de ser transparents.**

Es fa un seguiment mensual de l'evolució de l'indicador sintètic de sostenibilitat (ISos).

Aquest indicador es presenta en cada reunió del Comitè de Sostenibilitat, òrgan presidit pel conseller delegat, encarregat d'establir el Pla de finances sostenibles del banc i de monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives.

Així mateix, el banc ha creat una PMO de finances sostenibles, encarregada d'assegurar la implementació dels programes del Pla de finances sostenibles.

1.2. Pla de finances sostenibles  
1.4. Governance  
2.1. Finances sostenibles

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits pel que fa al desenvolupament de plans per a la implementació i el monitoratge d'objectius**

El banc, a través del Comitè de Sostenibilitat i de les PMO de finances sostenibles i de regulació sostenible, vetlla per establir el Pla de finances sostenibles, monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives.

**2.4 Progress on Implementing Targets**

**Per a cada objectiu per separat: Mostri que el seu banc ha implementat les accions que havia definit prèviament per complir amb l'objectiu establert.**

**O expliqui per què les accions no es van poder implementar / necessitaven modificar-se i com el seu banc està adaptant el seu pla per complir amb el seu objectiu establert.**

**Informe sobre el progrés del seu banc en els últims 12 mesos (fins a 18 mesos en el seu primer informe després de convertir-se en signatari) cap a l'assoliment de cada un dels objectius establerts i l'impacte que va tenir el seu progrés. (Quan sigui factible i apropiat, els bancs han d'incloure divulgacions quantitatives.)**

El 2020 el banc ha aconseguit un alt grau de compliment de les mètriques relacionades amb l'indicador sintètic de sostenibilitat.

**Medi ambient:**

- Publicar el Marc d'Emissió de Bons de sostenibles amb una primera emissió de bons verds el setembre de 2020
- Finançament de *project finance* d'energies renovables per un import de 1.130 milions d'euros
- Elaboració de la Guia d'Elegibilitat el març de 2020
- 99,79% de reducció d'emissions CO<sub>2</sub> (TN) d'abast 2 en relació amb l'any base 2014

**Diversitat:**

- 26% de dones en nivell directiu
- 35% de dones en el col·lectiu directors

1.4. Governance  
2.1.3. Finançament sostenible – CIB (Corporate & Investment Banking)  
3.4. Diversitat  
4.1. Emissions de CO<sub>2</sub>

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits relatius al progrés en la implementació d'objectius**

El 2020, el banc ha aconseguit un alt grau de compliment dels diferents objectius adquirits

**Principi 3: Clients i consumidors**

Treballarem de manera responsable amb els nostres clients per fomentar pràctiques sostenibles i permetre activitats econòmiques que generin prosperitat compartida per a les generacions actuals i futures.

**3.1 Proporcioni una descripció general de les polítiques i pràctiques que el seu banc ha implementat i/o preveu implementar per promoure relacions responsables amb els seus clients. Això ha d'incloure informació d'alt nivell sobre els programes i accions implementats (i/o planificats), la seva escala i, quan sigui possible, els resultats d'aquests.**

A través de la Política de sostenibilitat, Banc Sabadell estableix una sèrie de principis amb l'objectiu d'adaptar l'organització als reptes i les oportunitats derivats de la sostenibilitat. Un d'aquests pilars és la transparència, i, en aquesta línia, l'entitat promou la transparència informativa i la comunicació responsable, senzilla i propera amb tots els grups d'interès.

D'acord amb les seves polítiques i procediments, el banc té establerts mecanismes per garantir que tota la informació que es proporciona al client sigui transparent i que els productes i els serveis que s'ofereixen s'ajustin en tot moment a les seves necessitats. Abans de comercialitzar un nou producte o servei, a través d'un circuit intern ("Workflow de producte") en el qual la successiva validació per part dels diferents àmbits és finalment ratificada per un comitè d'alt nivell (Comitè Tècnic de Producte), es verifica que compleixi els estàndards de transparència i el marc regulador vigent, a més de les mesures pròpies per a la ciberseguretat i la protecció de les dades dels clients.

2.4.1. Transparència



Requisits d'informes i autoavaluació	Resum d'alt nivell de la resposta del banc ( <i>limited assurance required for responses to highlighted items</i> )	Referència(es) / Enllaç(os) a la resposta completa del banc / informació rellevant
<p><b>3.2</b> Descriu com el seu banc ha treballat i/o preveu treballar amb els seus clients per fomentar pràctiques sostenibles i permetre activitats econòmiques sostenibles. Això ha d'incloure informació sobre accions planificades/implementades, productes i serveis desenvolupats, i, quan sigui possible, els impactes assolits.</p>	<p>Com a part del compromís de Banc Sabadell en l'acompanyament a la transició ecològica, s'ha inclòs en l'habitual visita a les empreses el <b>primer qüestionari de sostenibilitat</b>, que es basa en una conversa amb el client en la qual el gestor aprofundeix en la sensibilitat de l'empresa sobre els ODS i sobre els plans d'inversió per ser més sostenible.</p> <p>Amb l'objectiu de generar un assessorament adequat en la xarxa del banc i de poder mantenir adequadament una conversa sobre sostenibilitat en la visita anual a clients (programa visió 360), s'ha desenvolupat un curs <i>online</i> sobre sostenibilitat per tal que la xarxa comercial entengui el concepte i el context de les finances sostenibles i les solucions a clients.</p>	<p>2.1.6. Acompanyament a grans empreses i pimes.</p>

## Principi 4: Stakeholders

Consultarem, participarem i ens associarem de manera proactiva i responsable amb les parts interessades rellevants per assolir els objectius de la societat.

<p><b>4.1</b> Descriu amb quines parts interessades (o grups/tipus de parts interessades) ha consultat, s'ha compromès, ha col·laborat o s'ha associat el seu banc per tal d'implementar aquests principis i millorar els impactes del seu banc. Això ha d'incloure una descripció general d'alt nivell de com el seu banc ha identificat a les parts interessades rellevants i quins problemes van ser abordats / resultats assolits.</p>	<p>A través dels diferents canals de comunicació, el banc ha identificat les necessitats dels grups d'interès i les plasma en les vessants ESG del Pla de finances sostenibles, de manera que alinea els seus principals focus d'actuació per acompanyar els agents econòmics, els clients i les empreses en la transició cap a una economia sostenible donant resposta amb productes i serveis sostenibles, facilitant als inversors la seva contribució a la sostenibilitat, identificant oportunitats de col·laboració i avanç en diversitat, conciliació, transparència, reducció d'emissions i <i>governance</i> en el seu procés de transformació de l'organització, a més d'impulsar programes socials i aliances per afrontar aquells reptes que contribueixin a una societat sostenible.</p>	<p>1.2. Pla de finances sostenibles 1.3. Materialidad</p>
--	---	---

## Principi 5: Govern i cultura

Implementarem el nostre compromís amb aquests principis a través d'una governança efectiva i una cultura de banca responsable.

### 5.1 Descriu les estructures, les polítiques i els procediments de governança rellevants que el seu banc ha implementat / preveu implementar per administrar impactes significatius positius i negatius (potencials) i donar suport a la implementació efectiva dels principis.

El **Consell d'Administració** de Banc Sabadell és el màxim responsable de la **Política de sostenibilitat del grup Banc Sabadell**, aprovada el desembre de l'any 2020 per aquest mateix òrgan. Aquest document defineix l'enfocament de sostenibilitat de Banc Sabadell, així com la responsabilitat de les direccions implicades i l'estructura de govern en matèria ESG. A més, la **Comissió de Nomenaments** té assignat el seguiment i el control de les diferents iniciatives i procediments relacionats amb la Política de sostenibilitat i de les regles en matèria mediambiental, social i de govern corporatiu.

El 2020 es va constituir el **Comitè de Sostenibilitat** com a òrgan encarregat d'establir i impulsar el Pla de finances sostenibles del banc i de monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives relacionats.

En el terreny operatiu, informa periòdicament el Comitè de Direcció i com a mínim una vegada l'any la Comissió Delegada sobre el grau d'avanç del Pla de finances sostenibles. Ai més, s'ha creat una **project management office (PMO) del Pla de finances sostenibles** per assegurar la implantació dels programes d'aquest pla, així com una **project management office (PMO) de regulació sostenible** per assegurar la implantació tàctica de les normatives relacionades (SFDR, expectatives supervidores, BCE), així com del model Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), subscrit recentment pel banc.

S'ha creat una Direcció de Sostenibilitat en substitució de la d'RSC, amb la qual se n'amplia la transversalitat a través de les seves actuacions i competències en els àmbits ESG (en les seves sigles en anglès, *Environmental, Social and Governance*).

S'està elaborant una **política d'integració de riscos de sostenibilitat** en el procés de presa de decisions d'inversió i d'assessorament en productes d'estalvi i inversió de Banc Sabadell, amb revisió d'aprovació durant el primer trimestre de 2021.

1.2. Pla de finances sostenibles  
1.4. *Governance*  
2.1. Finances sostenibles

### 5.2 Descriu les iniciatives i mesures que el seu banc ha implementat o preveu implementar per fomentar una cultura de banca responsable entre els seus empleats. Això ha d'incloure una visió general d'alt nivell de creació de capacitat, inclusió en estructures de remuneració i gestió de l'acompliment i comunicació de lideratge, entre d'altres.

#### Curs online sobre sostenibilitat a la xarxa.

Amb l'objectiu de generar un assessorament adequat en la xarxa del banc i de poder mantenir adequadament una conversa sobre sostenibilitat en la visita anual a clients (programa visió 360), s'ha desenvolupat un curs *online* sobre sostenibilitat per tal que la xarxa comercial entengui el concepte i el context de les finances sostenibles i les solucions a clients. Aquest curs explica: què són els ODS, com pot una empresa iniciar el camí cap a la transició ecològica, què és la taxonomia de la CE i quines finalitats comprèn, quines solucions de finançament es poden aplicar en cada cas, com s'ha de desenvolupar la seva conversa amb el client per identificar el seu grau de sensibilitat cap a la sostenibilitat.

#### Indicador sintètic de sostenibilitat que s'inclou en la remuneració variable de tots els empleats.

S'estableix un indicador sintètic de sostenibilitat (ISos), que inclou KPI ESG i que es vincula a la remuneració variable dels empleats, a més de formar part dels objectius de grup, entre els quals s'estableix un pes del 10%.

2.1.6. Acompanyament a grans empreses i pimes.  
1.2. Pla de finances sostenibles  
1.4. *Governance*  
2.1. Finances sostenibles

Requisits d'informes i autoavaluació	Resum d'alt nivell de la resposta del banc ( <i>limited assurance required for responses to highlighted items</i> )	Referència(es) / Enllaç(os) a la resposta completa del banc / informació rellevant
--------------------------------------	---	--

<p><b>5.3 Estructura de govern per a la implementació dels principis</b>  <b>Demostri que el seu banc compta amb una estructura de govern per a la implementació del PBR, que inclou:</b>  <b>a) establiment d'objectius i accions per assolir els objectius establerts</b>  <b>b) mesures correctives en cas que no s'assoleixin objectius o fites o es detectin impactes negatius inesperats.</b></p>	<p>El 2020 es va constituir el Comitè de Sostenibilitat com a òrgan encarregat d'establir i impulsar el Pla de finances sostenibles que comprèn els Principis de Banca Responsable i de monitorar-ne l'execució, així com de definir i divulgar els principis generals d'actuació en matèria de sostenibilitat i impuls del desenvolupament de projectes i iniciatives relacionats.</p>	<p>1.4. <i>Governance</i></p>
---	---	-------------------------------

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits pel que fa a l'estructura de govern per a la implementació dels principis.**

Banc Sabadell ha reforçat la seva estructura de govern amb la creació del Comitè de Sostenibilitat, presit pel conseller delegat, així com la creació de les PMO encarregades d'implementar els programes del Pla de finances sostenibles. Aquesta estructura permet una correcta implementació del pla i dels compromisos adquirits.

## Principi 6: Transparència i responsabilitat

Revisarem periòdicament la nostra implementació individual i col·lectiva d'aquests principis i serem transparents i responsables dels nostres impactes positius i negatius i la nostra contribució als objectius de la societat.

<p><b>6.1. Progrés en la implementació dels Principis de Banca Responsable.</b></p> <p><b>Mostri que el seu banc ha progressat en la implementació dels sis principis en els últims 12 mesos (fins a 18 mesos en el seu primer informe després de convertir-se en signatari), a més d'establir i implementar objectius en un mínim de dues àrees (vegeu 2.1 - 2.4).</b></p> <p><b>Mostri que el seu banc ha considerat les bones pràctiques internacionals/regionals existents i emergents rellevants per implementar els sis Principis de Banca Responsable. D'acord amb això, ha definit prioritats i ambicions per alinear-se amb les bones pràctiques.</b></p> <p><b>Mostri que el seu banc ha implementat / està treballant en la implementació de canvis en les pràctiques existents per reflectir i estar en línia amb les bones pràctiques internacionals/regionals existents i emergents i ha avançat en la implementació d'aquests principis.</b></p>	<p>S'inclou un detall del progrés en la implementació dels principis en el nostre Estat d'informació no financera consolidat pel que fa al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2020. L'Estat d'informació no financera, que forma part de l'Informe de gestió consolidat de l'exercici 2020 del grup Banc Sabadell i s'hi annexa com un document separat, dona compliment a les disposicions generals publicades en la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de comerç en els seus articles 44 i 49 en matèria d'informació no financera i diversitat, i pren com a marc de referència els estàndards de Global Reporting Initiative que es detallen en l'annex 2 d'aquest Estat d'informació no financera.</p> <p>Així mateix, Banc Sabadell està adherit a les principals iniciatives a escala local i internacional que impulsen el desenvolupament de pràctiques de negoci responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Signatari fundador dels Principis de Banca Responsable de la Iniciativa Financera del PNUMA (UNEP FI).</li> <li>— Adhesió al Compromís col·lectiu de la banca espanyola amb l'acció climàtica.</li> <li>— Adhesió als Principis d'Inversió Responsable de les Nacions Unides en la categoria de gestió d'actius.</li> <li>— Signatari dels Principis de l'Equador, que incorporen criteris socials i ambientals en el finançament de grans projectes i en els préstecs corporatius.</li> <li>— Adhesió al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).</li> <li>— Adhesió a l'Observatori Espanyol del Finançament Sostenible (OFISO).</li> <li>— Signatari del Carbon Disclosure Project (CDP) en matèria d'acció contra el canvi climàtic.</li> </ul>	<p>Annex 2. Taula continguts  Llei 11/2018  Annex 1. Normes corporatives i compromisos institucionals</p>
---	---	---

**Proporcioni la conclusió/declaració del seu banc si ha complert els requisits pel que fa al progrés en la implementació dels Principis de Banca Responsable**

Aquest Estat d'informació no financera, que forma part de l'Informe de gestió consolidat i s'hi annexa com un document separat, detalla les actuacions implementades en relació amb el Pla de finances sostenibles i incorpora, al seu torn, els aspectes rellevants per a la continuïtat de negoci, els compromisos ESG adquirits (Principis de Banca Responsable, Acció pel Clima i, en l'àmbit del marc divulgatiu, el TCFD) i la resta de qüestions materials per a l'entitat d'acord amb la llei, a més dels impactes derivats de la COVID-19, segons el seu impacte tant en les necessitats dels grups d'interès com l'activitat del grup.



KPMG Asesores, S.L.  
Torre Realia  
Plaça d'Europa, 41-43  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona

## **Informe de verificació Independent de l'Estat d'Informació no Financera Consolidat de Banco Sabadell S.A. i societats dependents de l'exercici 2020**

(Traducció lliure de l'original en castellà.  
En cas de discrepància, preval la versió en castellà.)

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

D'acord amb l'article 49 de el Codi de Comerç, hem realitzat la verificació, amb un abast de seguretat limitada, de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat (en endavant EINF) corresponent a l'exercici anual finalitzat a 31 de desembre de 2020, de Banco de Sabadell, SA (En endavant, la Societat dominant) i les seves societats dependents (d'ara endavant el Grup) que forma part de l'Informe de Gestió Consolidat de Grup.

El contingut de l'EINF inclou informació addicional a la requerida per la normativa mercantil vigent en matèria d'informació no financera que no ha estat objecte del nostre treball de verificació. En aquest sentit, el nostre treball s'ha limitat exclusivament a la verificació de la informació identificada en la "Taula de continguts Llei 11/2018" inclosa com a annex 2 al EINF adjunt.

### **Responsabilitat dels Administradores**

La formulació de l'EINF inclòs a l'Informe de Gestió consolidat de Grup, així com el contingut de la mateixa, és responsabilitat dels administradors de la societat dominant. L'EINF s'ha preparat d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estàndards GRI) seleccionats d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en la "Taula de continguts Llei 11 / 2018" que figura a l'Annex 2 del citat EINF.

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

Els administradors de la societat dominant són també responsables de definir, implantar, adaptar i mantenir els sistemes de gestió dels que s'obté la informació necessària per a la preparació de l'EINF

### **La nostra independència y control de qualitat**

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

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

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

## La nostra responsabilitat

---

La nostra responsabilitat és expressar les nostres conclusions en un informe de verificació independent de seguretat limitada basant-nos en el treball realitzat. Hem dut a terme el nostre treball de revisió d'acord amb els requisits establerts en la Norma Internacional d'Encàrrecs d'Assegurament 3000 Revisada en vigor, "Encàrrecs d'Assegurament diferents de l'Auditoria i de la Revisió d'Informació Financera Històrica" (ISAE 3000 Revisada) emesa pel Consell de Normes Internacionals d'Auditoria i Assegurament (IAASB) de la Federació Internacional de Comptadors (IFAC) i amb la Guia d'Actuació sobre encàrrecs de verificació de l'Estat d'Informació No Financera emesa per l'Institut de Censors Jurats de Comptes d'Espanya.

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

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

- Reunions amb el personal de la Societat dominant per conèixer el model de negoci, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats, els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions i obtenir la informació necessària per a la revisió externa.
- Anàlisi de l'abast, rellevància i integritat dels continguts inclosos en l'EINF de l'exercici 2020 en funció de l'anàlisi de materialitat realitzat per la Societat dominant i descrit en l'apartat materialitat, considerant continguts requerits en la normativa mercantil en vigor.
- Anàlisi dels processos per recopilar i validar les dades presentades a l'EINF de l'exercici 2020.
- Revisió de la informació relativa amb els riscos, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats en relació amb els aspectes materials presentats en l'EINF de l'exercici 2020.
- Comprovació, mitjançant proves, sobre la base de la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l'EINF de l'exercici 2020 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació.
- Obtenció d'una carta de manifestacions dels Administradors i la Direcció..

## Conclusió

---

Basant-nos en els procediments realitzats en la nostra verificació i en les evidències que hem obtingut, no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que l'EINF de Banco Sabadell S.A. i societats dependents corresponent a l'exercici anual finalitzat a 31 de desembre de 2020, no hagi estat preparat, en tots els seus aspectes significatius, d'acord amb els continguts recollits en la

normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats i d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en la "Taula de continguts Llei 11/2018" inclosa en l'Annex 2 del citat EINF.

### **Paràgraf d'altres qüestions**

---

Amb data 31 de gener de 2020 altres verificadors van emetre el seu informe de verificació independent de l'Estat d'Informació no Financera consolidat de Banco Sabadell S.A. i Societats dependents de l'exercici 2019 en el qual van expressar una conclusió favorable.

### **Us i distribució**

---

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

KPMG Asesores, S.L.

[Signat a l'original en castellà]

Patricia Reverter Guillot

5 de febrer de 2021