



EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN
DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO BANCO SABADELL

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Fases	3
2.1 Primera etapa: Identificación de los impactos reales y potenciales de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, para los distintos grupos de interés.....	4
2.2 Segunda etapa: diseño de los mecanismos necesarios para prevenir y mitigar los posibles impactos adversos sobre los derechos humanos	5
2.3 Tercera etapa: establecimiento de canales de diálogo, y mecanismos para la necesaria reparación de las víctimas de cualquier impacto adverso.....	8

1. Introducción

El presente documento es un extracto del procedimiento de debida diligencia en derechos humanos del Grupo Banco Sabadell (en adelante “el Grupo”), a través del cual, se concretan la identificación y la evaluación de los potenciales impactos en los derechos humanos en el desempeño de sus actividades, como muestra de su compromiso explícito con el respeto, el apoyo y la protección de los mismos tanto en sus relaciones internas y externas, en todos los territorios en los que está presente; asumiendo para ello los compromisos recogidos en los más altos estándares internacionalmente reconocidos.

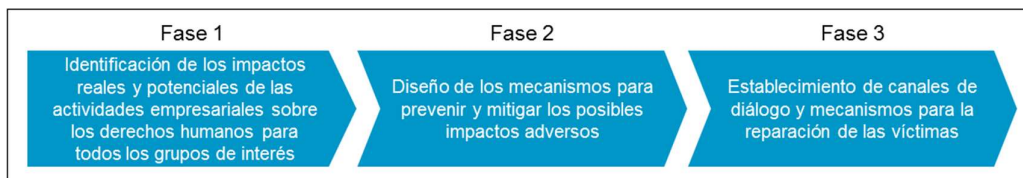
El Grupo contempla los derechos humanos en las relaciones de todas las entidades que lo configuran y para todos sus grupos de interés; es decir, con sus empleados/as, clientes, proveedores y otros socios comerciales, y también, con la sociedad en la que actúa, y por ello, bajo el marco de lo establecido en la POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO BANCO SABADELL, se desarrolla este procedimiento de debida diligencia en derechos humanos.

El objetivo del presente documento es pues fijar los principios básicos sobre los que se fundamenta el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, y para ello se ha utilizado como referencia las directrices de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, según los cuales, se señalan tres puntos fundamentales:

- Identificación de impactos: establecer mecanismos para identificar y priorizar los impactos reales y potenciales del Grupo sobre los derechos humanos;
- Diseño de mecanismos para prevenir y mitigar los impactos adversos en derechos humanos;
- Disposición de canales y procesos de diálogo con los grupos de interés que aseguren que, en caso de vulneración, existen los mecanismos adecuados para asegurar la reparación efectiva de las víctimas de cualquier impacto adverso del que el Grupo sea directamente responsable.

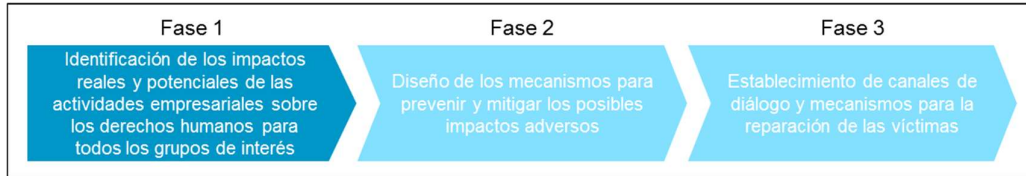
2. Fases

El proceso se divide en diferentes fases:



La primera etapa, se corresponde con el establecimiento de mecanismos para identificar los impactos reales y potenciales de las operaciones del Grupo sobre los derechos humanos; una segunda etapa, se relaciona con el diseño de los mecanismos necesarios para prevenir y mitigar los posibles impactos adversos; y la tercera, es la del establecimiento de canales de diálogo para que, en caso de vulneración, se asegure la reparación efectiva de las víctimas de cualquier impacto adverso del que el Grupo sea directamente responsable.

2.1 Primera etapa: Identificación de los impactos reales y potenciales de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, para los distintos grupos de interés



Se entienden como impactos, *los efectos a largo plazo positivos y negativos, primarios y secundarios, producidos directa o indirectamente por una intervención, sea intencionada o no.*

La aplicación del presente Procedimiento se inicia atendiendo los principios y parámetros de gestión identificados en la POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO y las potenciales vulneraciones en materia de derechos humanos dentro de su ámbito de influencia, respondiendo a la responsabilidad del Grupo con los/as empleados/as, los proveedores, con sus clientes y como parte de la comunidad, se identifican los posibles eventos de riesgo.

Para poder identificar los posibles efectos que las actividades de la organización pueden provocar en la vulneración de los derechos humanos asociados, debe contemplarse cuál es el **contexto** específico en el que se desenvuelve, su **sector de actividad**, la **probabilidad** de que ocurra un determinado impacto y aquellos **derechos humanos** que pueden resultar afectados, identificando los posibles actores y **grupos relacionados**.

Para los/as empleados/as:

- Igualdad de trato en la gestión de la plantilla: integración de personas con diversidad funcional, selección interna y contratación externa
- Condiciones laborales justas: horario laboral, tiempos de descanso y permisos, remuneración competitiva, promoción profesional y beneficios sociales, acoso en el lugar de trabajo
- Libertad en el entorno laboral: de asociación y negociación colectiva, libertad de opinión
- En el lugar de trabajo: seguridad y salud, prevención de riesgos laborales
- Seguridad de la información y protección de datos: privacidad de la plantilla
- Comportamiento ético: lucha contra la corrupción y prevención de la responsabilidad penal, contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Para los/as clientes:

- Comercialización de productos: diseño de productos y servicios, marketing y publicidad
- Venta responsable: transparencia informativa y comunicación clara, veraz y transparente de los productos y/o servicios financieros
- Concesión de financiaciones: adecuación prudente de la deuda a las necesidades del/a cliente, relación entre el importe prestado y el valor de la garantía, minimización de los riesgos de sobreendeudamiento
- Inclusión social y financiera: gestión social de la vivienda para deudores en riesgo de exclusión social, digitalización y educación financiera

EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO BANCO SABADELL

- Financiación de proyectos corporativos: proyectos y empresas financiadas
- Inversión: limitación a países y personas afectados por sanciones internacionales, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Seguridad de la información y protección de datos: privacidad, honor e intimidad del/a cliente

Para los proveedores:

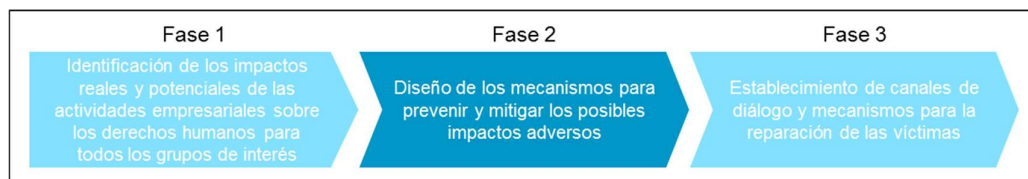
- Proceso de homologación: licitación, adjudicación y formalización del contrato transparentes, prestación del servicio y seguimiento. Transparencia en las relaciones comerciales.
- Contratación justa: inclusión de empleados/as sin discriminación alguna, en un entorno de trabajo saludable y de respeto a los derechos humanos fundamentales, libre de cualquier acoso, abuso y rechazando cualquier forma de trabajo forzoso o explotación.

Para la sociedad en general:

- Comercialización de productos: diseño de productos y servicios, marketing y publicidad, venta
- Seguridad de la información y protección de datos: confidencialidad de los datos de los usuarios con los que se relaciona
- Transparencia: información económica y financiera clara y veraz
- Comportamiento ético: lucha contra la corrupción, contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Acción social: seguimiento y validación de las donaciones para proyectos solidarios

Este diagnóstico define la situación de partida del Grupo, y ayuda a identificar aquellas actuaciones y procesos sobre los que es necesario habilitar medidas preventivas y de mitigación de riesgos.

2.2 Segunda etapa: diseño de los mecanismos necesarios para prevenir y mitigar los posibles impactos adversos sobre los derechos humanos



El Grupo previene y mitiga los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos de sus actividades y procesos; desarrollando las herramientas adecuadas para evitar provocar, contribuir a provocar o estar relacionado con los posibles impactos adversos, de forma especial, en la concesión de la financiación a empresas, en el modelo de gestión de los recursos humanos y, también, en los procesos de contratación de proveedores.

EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO
BANCO SABADELL

A continuación, se detallan las medidas de prevención y mitigación específicas implantadas por el Grupo y que permiten responder a los riesgos reales y potenciales sobre los derechos humanos:

Para los/as empleados/as, el Grupo:

- Ha establecido planes y procedimientos de selección, gestión, promoción, remuneración y desarrollo de las personas asegurando el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la meritocracia y la no discriminación por razón alguna; de forma alineada con los fundamentos de su Código de Conducta y lo estipulado en la Ley General de Discapacidad de aplicación en el territorio español, para la integración laboral de personas con diversidad funcional.
- Ha negociado un ambicioso plan de igualdad de trato y oportunidades con la representación sindical en el territorio español, para luchar contra cualquier tipo de discriminación laboral por motivos de género.
- Actúa proactivamente para prevenir y mitigar posibles accidentes laborales, reforzando las medidas que habitualmente lleva a cabo cuando las circunstancias externas (por ejemplo, emergencias, epidemias o pandemias) así lo requieren, mediante planes de actuación específicos, con el objetivo de garantizar así la seguridad y la salud de los/as empleados/as en el desempeño de sus tareas; haciendo hincapié en los factores psicosociales relacionados con el estrés laboral y la salud mental de la plantilla.
- Fomenta la conciliación laboral y promueve la flexibilidad en la jornada de trabajo, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal a través de diversas acciones, tales como: cierre de edificios corporativos a partir de una determinada hora y extensión de la flexibilidad, o el acuerdo de registro de jornada con la representación sindical en la geografía española, que incluye el derecho a la desconexión digital y laboral.
- Para prevenir y gestionar cualquier forma de corrupción, el Grupo ha desarrollado una POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN DEL GRUPO, de aplicación para todos/as sus empleados/as, además del CÓDIGO DE CONDUCTA y las políticas de CONFLICTOS DE INTERÉS y de PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL, fomentando un comportamiento ético para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo mediante la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

En este sentido, se limita la aceptación de obsequios, ventajas, trato preferencial o beneficios de cualquier clase, para sí o para un tercero, por parte de clientes y/o proveedores, según queda reflejado en el CÓDIGO DE CONDUCTA y en la POLÍTICA GENERAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL GRUPO. Así mismo, no se tolera ningún comportamiento relacionado con la entrega, solicitud o recepción de un beneficio o ventaja como contraprestación indebida en las relaciones de negocio, o que pueda condicionar su capacidad de decisión.

- En cada una de las sociedades del Grupo que corresponda, directamente a través del Consejo de Administración, o en su caso, a través de las correspondientes Comisiones, el Grupo impulsa y supervisa la adopción y la ejecución dentro del Programa de Prevención de la Responsabilidad Penal, de un programa específico relativo a la lucha contra la corrupción, y cuenta con un curso de formación específico en la materia, cuya realización es obligatoria para todos los/as empleados/as del Grupo; además de planes de formación específicos en la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Fomenta acciones formativas orientadas a la detección anticipada y a la comunicación de posibles conductas de vulneración en el ámbito de los derechos humanos; reduciéndose de esta manera su eventual comisión.

EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO
BANCO SABADELL

Para los/as clientes, el Grupo:

- Ha adoptado prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa en el proceso de venta de los productos y/o servicios de su oferta comercial, fomentando la máxima transparencia y advirtiendo a los/as clientes de los riesgos, gastos y comisiones aplicables, para una adecuada toma de decisiones.
- Vigila que el acceso a los datos de clientes y usuarios de servicios financieros por parte de los sujetos obligados se justifique por los motivos amparados en la normativa sobre protección de datos; y las gestiones comerciales se realizan, si es necesario, en un entorno de privacidad de las conversaciones y de la documentación utilizada.
- Procura la financiación e inversión en sus productos prestando atención a los colectivos más vulnerables, para que no se vean discriminados por la oferta comercial disponible, y fomenta el diseño de productos y servicios con el objetivo de promover la inclusión social y financiera, evaluando su capacidad de solvencia, para asegurar la práctica de un crédito responsable.
- Con el objetivo de prevenir cualquier tipo de corrupción, blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo, en el caso de las cuentas con titularidad de partidos políticos, personas con responsabilidades públicas o instituciones relacionadas, se ha establecido un riguroso control de las donaciones y/o las aportaciones que puedan recibir de terceros; absteniéndose de realizar, por otro lado, el Grupo Banco Sabadell, ningún tipo de aportación a estos colectivos.

Para los proveedores, el Grupo:

- Ha desarrollado un CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES, de consulta pública en la página web, y el cual, determina los principios fundamentales en materia de derechos humanos que ellos deben respetar en el ejercicio de su actividad empresarial; garantizándose así que contratan sus empleados/as conforme a la legislación laboral vigente y los convenios internacionales de carácter laboral, incluida la OIT, y que se garantiza un entorno laboral diverso, saludable, seguro y libre de cualquier abuso o intimidación.
- Se ha incorporado en las licitaciones el cumplimiento de cláusulas de vigilancia específica, como la de protección del medioambiente o el respeto a los derechos humanos en su actividad, y se establece la posibilidad de llevar a cabo revisiones de un proveedor cuando se considere conveniente.
- En los procesos de licitación de proveedores interesados en mantener relaciones comerciales con el Grupo, y con la intención de evitar que se generen posibles conflictos de interés de cualquiera de las partes, se actúa conforme a la POLÍTICA DE EXTERNALIZACIÓN DE FUNCIONES DEL GRUPO BANCO SABADELL, donde quedan establecidos los criterios y procedimientos necesarios para la adecuada gestión de un eventual conflicto de interés.
- Se facilita la máxima transparencia a los proveedores, durante el proceso de licitación de los proveedores del Grupo y en las relaciones comerciales con los ya contratados, y se les exige un comportamiento de rechazo absoluto contra cualquier forma de corrupción en todas las geografías.

Para la sociedad en general, el Grupo:

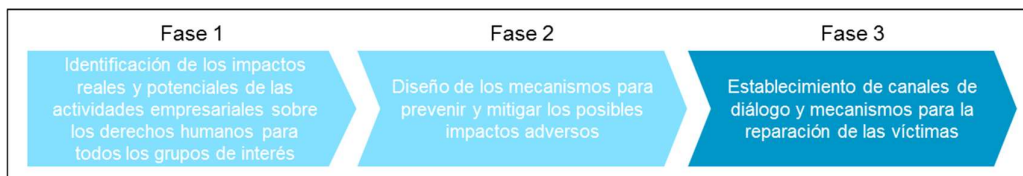
- Se abstiene de establecer relaciones comerciales relacionadas con las “armas controvertidas” y/o con los “países sujetos a embargo de armas”; ambas categorías, definidas en los tratados y las convenciones vigentes de Naciones Unidas, quedando todo ello definido en la POLÍTICA DE RESTRICCIONES A LA FINANCIACIÓN E INVERSIÓN DE ACTIVIDADES DEL SECTOR DE ARMAMENTO.

EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO BANCO SABADELL

- Es firmante, desde el año 2011, de los Principios de Ecuador, un marco de referencia voluntario, a nivel internacional, para la evaluación y la gestión de los posibles riesgos ambientales y sociales, incluidos los relacionados con la vulneración de los derechos humanos, en sus operativas de financiación y/o inversión en empresas, proyectos o préstamos corporativos.
- Fomenta un comportamiento ético para la prevenir el posible blanqueo de capitales y/o la financiación del terrorismo, lo cual, queda debidamente especificado en su POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.
- El Grupo se ocupa de las problemáticas existentes en las comunidades en las que opera. Así, desde la sociedad matriz, y para el caso de sus clientes hipotecarios vulnerables, se trabaja para la concesión de alquileres asequibles y sociales, que contribuyen a ofrecer una solución habitacional ante la problemática de vivienda existente y a evitar una posible situación de exclusión social; acompañándolos, además, a través de un servicio complementario de inserción y laboral para la mejora de su situación socioeconómica.

En esa labor de apoyo continuado en beneficio de las comunidades locales de los países en los que actúa, las distintas filiales (ubicadas en Reino Unido y México) participan en diversas causas solidarias e iniciativas benéficas, propias o bien en colaboración con otras entidades del tercer sector.
- En el caso de las donaciones que se realizan a fundaciones y/o organizaciones no gubernamentales en el ámbito del mecenazgo, la cooperación y la solidaridad, las mismas, son analizadas con atención, y todo lo relativo a este ámbito, se audita de forma independiente por terceros.

2.3 Tercera etapa: establecimiento de canales de diálogo, y mecanismos para la necesaria reparación de las víctimas de cualquier impacto adverso



El Grupo ha implantado los recursos y las herramientas internas para una gestión adecuada de los aspectos relacionados con los derechos humanos; entre ellos, los canales de diálogo necesarios, de cara a la participación y el diálogo con sus distintos grupos de interés a efectos del conocimiento de cualquier incidencia relacionada con una posible vulneración de los derechos humanos.

En este sentido, el Grupo Banco Sabadell ha habilitado, a nivel externo e interno y en todos los países en los que está presente, varios mecanismos de comunicación que permiten plantear, de forma confidencial, consultas, quejas, sugerencias, irregularidades, reclamaciones y/o denuncias sobre la aplicación práctica de los derechos humanos; ya sea por parte de su plantilla, sus clientes, sus inversores y accionistas, así como de aquellos colaboradores, proveedores y terceros con los que se relacione. En el tratamiento de estas comunicaciones, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, y se actúa para protegerlos de cualquier acto que pueda dar lugar a que la persona en cuestión pudiera ser objeto de discriminación o penalización por el hecho de poner en conocimiento cualquier conducta irregular o poco apropiada que pudiera desarrollarse en el desarrollo de la actividad del Grupo.

EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS DEL GRUPO
BANCO SABADELL

Adicionalmente, el Grupo comunica públicamente los aspectos relacionados con los derechos humanos en el *Estado de Información no Financiera consolidado*, de publicación anual y disponible en la web corporativa, en cumplimiento de las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, siendo accesible para todos sus grupos de interés, inversionistas y consumidores.

Aunque la debida diligencia pretende prevenir o evitar los impactos adversos de las actividades del Grupo sobre los derechos humanos implicados, cuando éstos ya han sido causados, debe abordarse el daño, y la remediación es el sistema para reparar el perjuicio provocado.

Es evidente el compromiso del Grupo por reparar y remediar los efectos sobre los derechos humanos infringidos, estableciendo y manejando con eficacia mecanismos para dar remedio a los/as afectados/as. Para ello, las reparaciones que permiten contrarrestar o corregir esos impactos adversos, toman diferentes formas, que incluyen:

- disculpas públicas
- restitución o rehabilitación
- compensación financiera o no financiera
- prevención del daño a través de medidas cautelares o garantías de no repetición.

Estas medidas correctivas variarán según el tipo de daño, pudiendo haber más de un remedio. En cualquier caso, el Grupo, por lo general, comunicará al afectado/a, lo más rápidamente posible, las acciones llevadas a cabo para afrontar las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos vulnerados, asumiendo la responsabilidad en relación con los efectos negativos que ha podido generar la actividad empresarial, directa o indirectamente, y sin que ello agote la posibilidad de iniciar recursos legales en los Tribunales.

Finalmente, sensibilizado de la importancia de los procesos desarrollados con intención de poder observar el máximo respeto de los derechos humanos, el Grupo procura evaluar los sistemas de gestión habilitados en este sentido, para corregir, si fuera necesario, los posibles procedimientos y asegurar su diligencia debida, y como parte de un proceso de aprendizaje continuo, para mejorar el mecanismo y prevenir daños futuros

