

Información no financiera y diversidad

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

Además de cumplir con las normas aplicables, Banco Sabadell dispone de un conjunto de políticas, normas internas y códigos de conducta que garantizan ese comportamiento ético y responsable en toda la organización y alcanzan a toda la actividad del Grupo. El Banco cuenta con los instrumentos necesarios para medir el resultado de estas políticas, los principales riesgos y el establecimiento de medidas de corrección si ello fuera necesario. Banco Sabadell tiene constituido un Comité de Ética Corporativa en que se reportan los temas de Responsabilidad Social Corporativa y un Comité de Responsabilidad Corporativa, de carácter transversal a toda la organización, con participación de las distintas unidades con responsabilidad en aspectos de estas materias, que coordina todas las actuaciones de la organización.

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

En el ejercicio 2018, el Banco ha elaborado un Estado de Información No Financiera que da cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad. La versión completa del Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2018 del Grupo Banco Sabadell y se anexa al mismo como un documento separado y se somete a la Junta General como punto separado del orden del día.

Información sobre cuestiones ambientales

Banco Sabadell define en su Política de Responsabilidad Social Corporativa aprobada por el Consejo de Administración en 2003, y de una forma más concreta en su Política de Medio Ambiente aprobada por el Consejo de Administración en 2009, el marco de su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático. Dicho marco se centra en minimizar los impactos ambientales de procesos, instalaciones y servicios

inherentes a la actividad, gestionar adecuadamente los riesgos y oportunidades relativas al negocio, y también en promover el compromiso con el medio ambiente de las personas con las que el Banco se relaciona.

Contaminación

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

Economía Circular y prevención y gestión de residuos

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

Uso Sostenible de los recursos

En cuanto a la infraestructura propia, Banco Sabadell dispone de un sistema de gestión ambiental que sigue el estándar mundial ISO 14001 y con el que se han certificado 6 sedes corporativas en España.

También, con objeto de reducir su consumo energético, Banco Sabadell desarrolla medidas de mejora continua de ecoeficiencia en sus instalaciones y procesos.

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

Asimismo, Banco Sabadell trabaja para minimizar los consumos de recursos (agua y papel). En esta línea, cabe destacar que desde julio de 2018 se ha ampliado el uso exclusivo del papel reciclado a toda la red de oficinas lo que ha permitido aumentar su uso que ha pasado del 9% al 52%.

Cambio climático

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

Por otra parte, el Banco ha adoptado medidas para fomentar la reducción de emisiones de CO2 a través de su oferta comercial de productos. En el ámbito del *renting* se ha ampliado la gama de vehículos sostenibles (con emisión inferior o igual a 120 gr CO2/km), que ha alcanzado el 78% de la flota viva y con una oferta permanente de vehículos ECO.

Otra información sobre cuestiones ambientales

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

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

Asimismo, toda la red de oficinas dispone de información de soporte para la evaluación del riesgo ambiental relacionado con el sector o la actividad de las empresas analizadas.

A través de su filial Sinia Renovables, Banco Sabadell está desarrollando un nuevo ciclo inversor, (2016 a 2019) de 150 millones de euros en capital para este tipo de activos. La potencia atribuible a la inversión en proyectos de energía renovable realizada por Sinia supera el consumo eléctrico de nuestras oficinas y centros corporativos.

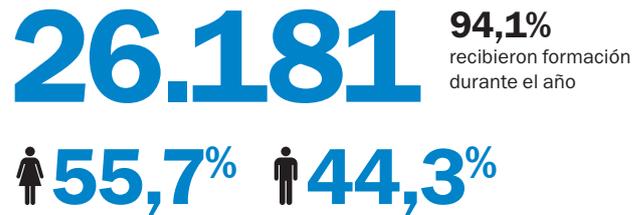
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

Empleo

A 31 de diciembre de 2018, el Grupo Banco Sabadell cuenta con una plantilla de 26.181 empleados, un 56% de mujeres y más del 98% con contrato indefinido.

G26 Número de empleados del Grupo Banco Sabadell



Fomentando la igualdad de oportunidades:
Distintivo de Igualdad en la Empresa.

Organización del trabajo, salud y seguridad

La plantilla del Banco tiene a su disposición un conjunto de beneficios sociales que incluyen: reducción de jornada (retribuida, no retribuida, por lactancia); excedencias (por maternidad, por cuidado de familiares); permisos especiales (por estudios, por motivos personales, por adopción internacional); ampliación de la licencia por nacimiento de hijo y flexibilidad horaria. En 2018, también se han seguido avanzando en nuevas medidas de flexibilidad y mejora de la conciliación familiar, entre las que destacan la posibilidad de comprar días adicionales de vacaciones o la extensión del despliegue del teletrabajo.

A nivel de salud y seguridad, el Grupo asume una política preventiva de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los empleados del Grupo. La totalidad del personal del Grupo y las nuevas incorporaciones reciben información sobre prevención de riesgos laborales y realizan formación obligatoria de seguridad y salud en el trabajo a través de un curso *online*. La formación se completa con publicaciones, fichas de ergonomía, manuales de equipos de trabajo, relacionadas con los riesgos propios de la actividad del Banco.

Relaciones sociales

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

La plataforma “BS Idea”, permite a los empleados proponer ideas de mejora en todos los ámbitos de la organización. Tanto las ideas más votadas como las que aportan más valor a la entidad son analizadas por los responsables de los procesos afectados y el Comité de Decisión de la entidad que deciden de su implantación. Por otra parte, las ideas más votadas reciben un premio económico.

En lo que atañe al diálogo social, Banco Sabadell respeta y garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todos los empleados, conforme a la ley en España.

Formación

Durante el ejercicio 2018, el 94,1% de los empleados en España, han recibido formación con un total de 649.316 horas de formación y 614.527 horas en TSB (Reino Unido).

Igualdad

En Banco Sabadell se garantiza la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en todas las áreas de actuación que afectan a la plantilla: selección, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar y/o personal, etc.

Estos principios están recogidos en el Plan de

Igualdad, en la política de recursos humanos y en el código de conducta del Grupo Banco Sabadell. El Banco cuenta con una sólida trayectoria en diseño de medidas de igualdad, poniendo especial foco en potenciar el talento femenino como fuente de riqueza corporativa. Para ello, se ha realizado un análisis exhaustivo de los indicadores por género y *workshops* de trabajo con directivas y directivos para entender la situación del talento femenino en el Banco. A partir de este esfuerzo, se ha definido un plan concreto para seguir avanzando en términos de diversidad e igualdad. Actualmente, está vigente el Plan de Igualdad 2016-2020, donde, entre otros, se estableció como objetivo promocionar un mínimo de mujeres hasta un determinado nivel hasta 2020, objetivo que se ha alcanzado con dos años de antelación. En la misma línea, la entidad ha puesto foco en la promoción de talento femenino en el colectivo directivo y el seguimiento de *pool* de talento femenino para asegurar la cobertura futura.

En relación con la denominada *brecha salarial*, Banco Sabadell, ante unas mismas funciones, responsabilidades y antigüedad, no hace ningún tipo de discriminación salarial entre géneros ni en el momento de la contratación ni en las revisiones salariales de sus empleados. A pesar de ello, se han analizado los datos de forma objetiva realizando un cálculo sobre el total de mujeres y hombres, atendiendo a los diferentes colectivos, directivos, especialistas y administrativos sin establecer ningún criterio adicional, que determina una diferencia del 11,9%. Durante el año 2018, esta diferencia se ha reducido en un 5,4%, y se explica fundamentalmente por la menor antigüedad en la entidad del colectivo femenino. A las medidas antes mencionadas se añaden otras que se desarrollan específicamente para cerrar esta diferencia:

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

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

condiciones de trabajo, modelos de organización y en otros ámbitos, como servicios, productos y publicidad de la empresa.

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

El Banco también dispone de una Política de Selección de Candidatos a Consejero aprobada por el Consejo de Administración en 2016, que promueve el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado hasta alcanzar al menos el 30% del total de miembros del Consejo de Administración en el año 2020.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

El número de empleados del Grupo con alguna discapacidad a diciembre de 2018 ha sido de 188 (a cierre del ejercicio 2017 ascendían a 253).

Información sobre derechos humanos

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

Por otra parte, el Grupo mantiene suscritos diversos acuerdos nacionales e internacionales relevantes en materia de Derechos Humanos como es el caso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que incluye en su primer y segundo principio el compromiso a los derechos humanos y laborales, o de los Principios de Ecuador, un marco de evaluación y gestión de riesgos en materia social y ambiental, en el que se contempla el respeto de los derechos humanos, actuando con la debida diligencia para prevenir, mitigar y gestionar los impactos adversos.

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

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

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

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

Banco Sabadell como entidad financiera, tiene como pilar la lucha contra el blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo y a tal efecto tiene implantadas medidas, normas y procedimientos en este sentido, tanto en el Banco como en sus filiales.

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

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

Información sobre la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

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

Transparencia, simplificación y accesibilidad

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

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

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

Finanzas sostenibles

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

En materia de inversión, tanto la entidad gestora de fondos de pensiones BanSabadell Pensiones EGFP SA como, desde 2016, Aurica Capital, sociedad de capital riesgo están adheridas a los Principios de Inversión Responsable en la categoría de gestión de activos.

Por otra parte, Banco Sabadell ha participado en la colocación de operaciones de bonos verdes de Iberdrola y Gas Natural y como única entidad colocadora en un bono sostenible de la Comunidad de Madrid de 150 millones de euros en 2018.

Gestión social de la vivienda

Banco Sabadell gestiona a través de Sogeviso, participada al 100% por el Banco, la problemática social de la vivienda con el fin de abordar, de forma responsable, las situaciones de exclusión social de sus clientes hipotecarios vulnerables. A fecha 31 de diciembre del 2018, Sogeviso gestiona 10.178 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables y en el 53% de los mismos se ha incorporado el Contrato Social.

Asimismo, el año 2018 ha significado la consolidación del programa JOBS (inserción laboral), que ha cerrado el ejercicio con 2.688 personas en el mismo. En el marco de este programa, 1.483 personas han encontrado trabajo desde su inicio en 2016.

Educación financiera

Banco Sabadell continúa promoviendo y participando en distintas iniciativas de educación financiera dando respuesta a las necesidades en esta materia de diferentes segmentos de la sociedad.

— Para niños: a través del concurso de dibujo infantil “¿Para qué sirve el dinero?”, se incluye un conjunto de

actividades educativas y material didáctico, en colaboración con pedagogos y educadores, que potencian el desarrollo de la creatividad, la importancia del ahorro, el valor del dinero y la solidaridad.

— Para jóvenes: por sexto año consecutivo y desde su origen, el Banco participa en el programa de Educación Financiera de Escuelas de Cataluña (EFEC), destinado a jóvenes de quince y dieciséis años en más de 350 centros lectivos. Este año han participado un total de 87 voluntarios, incluyendo profesionales en activo y colectivo sénior (personas jubiladas del Banco).

Asimismo, el Banco también participa en la iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro” en colaboración con la Asociación Española de Banca (AEB) y la Fundación Junior Achievement (JA) que abarca a más de cien centros de toda España. En el marco de este programa han participado un total de 32 voluntarios (profesionales en activo y colectivo sénior).

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

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

Voluntariado corporativo

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

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

— Programas que ponen en valor el conocimiento y la experiencia tanto de empleados como del colectivo sénior, con incidencia en sectores vulnerables y en riesgo de exclusión social: Proyecto Coach de la Fundación Exit para mejorar la integración laboral a través del *mentoring* de jóvenes en situación de vulnerabilidad y la Transpirenaica Social Solidaria.

— Aportaciones y participaciones en campañas solidarias: *trailwalker* participada por más de 40 equipos y más de 100 voluntarios, donaciones de sangre con más de 230 aportaciones, la colaboración con Fundación Magone

en Reyes Magos solidarios a través de la aportación de más de 470 regalos.

- Proyectos de integración y la mejora de la empleabilidad: alianza con Cáritas en el programa Feina amb Cor en la que participan personas en situación de desempleo y vulnerabilidad. De las 25 personas que han pasado por el programa de integración Feina amb Cor desde 2015, 5 continúan trabajando en oficinas de la provincia de Barcelona, 6 han superado las 3.000 horas establecidas en el programa como máximo y 5 han encontrado trabajo estable que es el objetivo principal del programa.
- En TSB, a través del programa TSB Local Charity Partner, dónde cada sucursal apoya una causa local que es importante para su comunidad. Además, ayudar a los clubes deportivos locales en todo el Reino Unido a utilizar el poder del deporte para marcar una diferencia positiva para los jóvenes y sus comunidades a través de la asociación con Sported, una de las principales organizaciones benéficas en Reino Unido relacionadas con el deporte.

Acción social y patrocinio

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

La Fundación Banco Sabadell centra sus actividades en los ámbitos del talento, la ciencia, la cultura y la emprendeduría social. Entre sus iniciativas más relevantes destacan el Premio a la Investigación Biomédica, el Premio a las Ciencias e Ingeniería creado en 2017 en colaboración del BIST, Barcelona Institute of Science and Technology, y el Premio a la Investigación Económica, todos dirigidos a reconocer y apoyar la trayectoria de jóvenes investigadores españoles de estas disciplinas.

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

Consumidores, subcontratación y proveedores

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

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

Los retos de la competitividad demandan un comportamiento cooperativo entre Banco Sabadell y sus proveedores así como una visión de estos como socios estratégicos. Esta premisa ha llevado el Banco a establecer varios protocolos y normas para extender a la cadena de suministro su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables. Banco Sabadell hace partícipes a sus proveedores de la política medioambiental del Grupo, incorporando la responsabilidad ambiental y social a la cadena de suministro. Así, el contrato básico con proveedores, incluye cláusulas de respeto a los derechos humanos y a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones. En aquellos contratos que por su actividad lo requiera, incluye también cláusulas ambientales.

Normas corporativas y compromisos institucionales

Más allá de sus actuaciones e iniciativas que se resumen en el presente informe, Banco Sabadell está dotado de un conjunto de códigos, políticas y normas que determinan su compromiso con el propósito del Grupo y también mantiene suscritos diversos acuerdos nacionales e internacionales que a su vez enmarcan ese compromiso.

Principios y políticas del perímetro no financiero

- Código de Conducta: de aplicación general, a todas las personas que forman parte directa del Grupo, ya sea a través de un vínculo laboral o formando parte de sus órganos de gobierno.
- Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Código de Conducta para proveedores.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de Restricciones a la Financiación e inversión de Actividades del Sector de Armamento del Grupo Banco Sabadell.
- Política de ética y derechos humanos.
- Políticas en relación con los grupos de interés (accionistas e inversores, clientes, recursos humanos, medio ambiente, proveedores y acción social).
- Política de remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.
- Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Banco Sabadell.
- Código de Uso de las Redes Sociales.
- Adhesión a AUTOCONTROL (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial).

- Adhesión al Código de Buenas Prácticas Bancarias.
- Estrategia Fiscal y Buenas Prácticas Tributarias:
 - Estrategia Fiscal.
 - Responsabilidad Fiscal y Buenas Prácticas Tributarias.

Pactos, acuerdos y compromisos

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

Equipo humano

El Banco cuenta con un equipo humano experto, bien preparado y con diversidad de género. El modelo de recursos humanos sigue una estrategia clara y se basa en palancas clave que le permiten alcanzar los objetivos (G26).

Para ello, son fundamentales tres premisas que rigen en todo momento la gestión del capital humano del Grupo:

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

El triple enfoque está orientado a proporcionar el talento que el Banco requiera utilizando las capacidades disponibles. Se construye sobre la base de dos elementos fundamentales en la misión de recursos humanos en la entidad:

- **Hacer que la plantilla siga siendo el factor diferencial.**
- **Hacer que Banco Sabadell sea el mejor sitio para desarrollar una carrera profesional.**

Estrategia de gestión de recursos humanos y ejes de actuación en 2018

La función de gestión de personas se ha hecho definitivamente global y la alineación con el resto de líneas de actuación corporativas es absoluta.

Se está desarrollando una acción coordinada y eficaz en cada una de las líneas de actuación que requiere el Plan Director 2018-2020, todas englobadas en el objetivo central de lograr una organización atractiva y que cuente con las personas con las habilidades adecuadas. Todos los programas se desarrollan bajo el triple enfoque:

- Anticipación.
- Cercanía al negocio con foco en:
 - Mejora de la productividad.
 - Rotación interna.
 - Proactividad en la gestión.
 - Calidad de servicio.
- Mejorar la satisfacción de los empleados y evolucionar comportamientos en línea con valores.

En 2018, se avanza en varios programas, iniciados en gran parte en anteriores ejercicios, entre los que destacan:

— **Global Performance Management**

Pieza angular de una gestión global, integrada y estandarizada del talento en todo el Grupo, cuyo objetivo principal es medir el desempeño de forma objetiva, transversalmente en toda la organización, con el fin de potenciar las fortalezas y minimizar las áreas de mejora de cada individuo.

— **Programa de Mejora del Clima Organizativo**

Que, gracias al esfuerzo coordinado de todas las áreas del Banco, ha posibilitado una mejora significativa de las ratios *target* y refuerza el atractivo empleador del Grupo.

— **Programa de Movilidad y Diversidad**

Que se traduce en multitud de oportunidades profesionales para el talento interno, una especial atención sobre el talento femenino como ventaja competitiva y en la flexibilidad como oportunidad para mejorar la productividad y el clima laboral.

A estos programas de continuidad se han unido otros relevantes para el futuro inmediato de la entidad:

- La planificación estratégica de personas, tanto en su carácter cuantitativo como cualitativo, con especial foco en el *gap* existente entre las capacidades actuales de nuestra plantilla y los retos futuros.
- Expresar la marca a través de nuestros empleados como ventaja competitiva fundamental en la transición de un Banco de oficinas a una plataforma de relación omnicanal.