

Estado de Información No Financiera



Índice

0. Introducción

- 0.1. Visión
- 0.2. Sostenibilidad
- 0.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

1. Negocio responsable

- 1.1. Finanzas sostenibles
 - 1.1.1. Inversión y financiación en proyectos sostenibles
 - 1.1.2. Soluciones de financiación
 - 1.1.3. Bonos sostenibles
 - 1.1.4. Inversión ética solidaria
 - 1.1.5. Gestión social de la vivienda
- 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG
- 1.3. Información fiscal
- 1.4. Transparencia y digitalización
 - 1.4.1. Transparencia
 - 1.4.2. Digitalización

2. Las personas

- 2.1. Datos de la plantilla
- 2.2. Compromiso con el talento
 - 2.2.1. Actividad en 2019
 - 2.2.2. Modelo de talento
 - 2.2.3. Programa de liderazgo
- 2.3. Diversidad
 - 2.3.1. Género
 - 2.3.2. Personas con discapacidad
 - 2.3.3. Diversidad multigeneracional
- 2.4. Política retributiva
- 2.5. Entorno y organización del trabajo
 - 2.5.1. Conciliación
 - 2.5.2. Salud y seguridad
 - 2.5.3. Comunicación y participación

3. Medio ambiente

- 3.1. Emisiones de CO₂
- 3.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos
- 3.3. Uso sostenible de los recursos
 - 3.3.1. Consumo energético
 - 3.3.2. Consumo de agua
 - 3.3.3. Consumo de papel

4. Información sobre derechos humanos

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

6. Sociedad

- 6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
 - 6.1.1. Compromiso con la educación
 - 6.1.2. Solidaridad
- 6.2. Consumidores, subcontratación y proveedores
 - 6.2.1. Consumidores
 - 6.2.2. Subcontratación y proveedores

Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales

Anexo 2. Tabla de contenidos Ley 11/2018

0. Introducción

0.1. Visión

Banco Sabadell, S.A. (en adelante, “Banco Sabadell” o “el banco”) es la sociedad matriz de un grupo de entidades cuya actividad controla directa e indirectamente y que constituyen, junto con él, el Grupo Banco Sabadell (en adelante, “el grupo”). Banco Sabadell está integrado por diferentes entidades financieras, marcas, sociedades filiales y sociedades participadas que abarcan todos los ámbitos del negocio financiero, y opera fundamentalmente en España, el Reino Unido y México. Los datos societarios y las filiales que conforman el grupo, así como su modelo de negocio, aparecen detallados en el Informe de gestión. TSB (TSB Banking Group PLC) es un banco que opera a escala nacional en todo el Reino Unido y que representa una parte sustancial del negocio del grupo. La Fundación Banco Sabadell vehicula una parte del compromiso del Grupo Banco Sabadell con la sociedad.

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

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

Banco Sabadell cuenta con un marco de gobierno interno en el que se detallan, entre otros aspectos, su estructura accionarial, los órganos de gobierno, la estructura del grupo, la composición y funcionamiento de gobierno corporativo, las funciones de control interno, las cuestiones clave, el marco de gestión de riesgos y las políticas del grupo.

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

En relación con la transparencia sobre la información de sus actividades e impactos, desde el año 2003 Banco Sabadell ha publicado voluntariamente un informe anual de todas las 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, el medio ambiente y la sociedad en todos los territorios donde desarrolla su actividad.

0.2. Sostenibilidad

Banco Sabadell está fuertemente comprometido con la sostenibilidad, desarrollando su negocio de forma ética y responsable y 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 las que aplican los principios y políticas de sostenibilidad, garantizando además la calidad y la transparencia en el servicio al cliente.

El proceso de digitalización y la lucha contra el cambio climático representan un cambio de paradigma que está generando un nuevo modelo económico y de negocio. En este sentido, Banco Sabadell asume de forma proactiva su rol ante este nuevo escenario global marcado por la creciente preocupación de la sociedad, los mercados y las autoridades por la lucha contra el cambio climático.

En este sentido, en 2019 Banco Sabadell ha creado la Dirección de Sostenibilidad, que asume la actividad de la anterior Dirección de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y coordina de forma transversal las materias relacionadas con los criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*) en la organización. Asimismo, el banco ha elaborado un plan de finanzas sostenibles cuyo objetivo es incorporar la sostenibilidad de forma transversal al modelo de negocio, la gestión y el análisis de los riesgos y la relación con todos los grupos de interés, de manera que se haga material la contribución de Banco Sabadell al desarrollo sostenible. Este plan ha sido elaborado por un grupo de trabajo constituido por los representantes de veinte direcciones del banco.

Este compromiso de Banco Sabadell con la sostenibilidad se ha visto reforzado en 2019 con la adhesión del banco a los Principios de Banca Responsable de las Naciones Unidas, convirtiéndose en uno de los signatarios fundadores. Con ello, la entidad se ha comprometido a tener alineado estratégicamente su negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con el Acuerdo de París, y se une a una coalición de 130 bancos de todo el mundo que han tomado la responsabilidad de trabajar por un futuro sostenible. Adicionalmente, y en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP25) celebrada en Madrid, Banco Sabadell también se ha sumado como entidad firmante al Compromiso Colectivo de Acción Climática de la AEB, la CECA y el ICO en línea con la iniciativa impulsada por la UNEP FI que tiene por objetivo reducir la huella de carbono en los balances de una forma susceptible de ser medida con criterios internacionalmente homologados.

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. Para ello, el banco cuenta con los instrumentos necesarios para medir el resultado de estas políticas, los principales riesgos y el establecimiento de medidas de corrección, bajo la responsabilidad del Comité de Ética Corporativa, que vela por su cumplimiento. Además, dispone del Comité de Sostenibilidad, 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.

Para el ejercicio 2019, el presente Estado de información no financiera, que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2019 del Grupo Banco Sabadell y se anexa al mismo como un documento separado, da cumplimiento a las disposiciones generales publicadas en

la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative que se relacionan en el anexo 2 del presente Estado de información no financiera.

0.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Banco Sabadell ha situado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como eje central de su estrategia para los próximos años.



BS
Compromiso de BS con los ODS

ODS prioritarios

| | | | | | |
|--|---|--|--------------------------|--|-------------------------------------|
| | Programa JOBS (SOGEVISO) WORLDCCO | | Educación financiera | | Políticas igualdad |
| | Contratación directa (empleos indefinidos) | | Programa JOBS (SOGEVISO) | | Edificación y movilidad sostenibles |
| | Inversión y financiación en energías renovables | | Alianzas WORLDCCO SHIP2B | | |

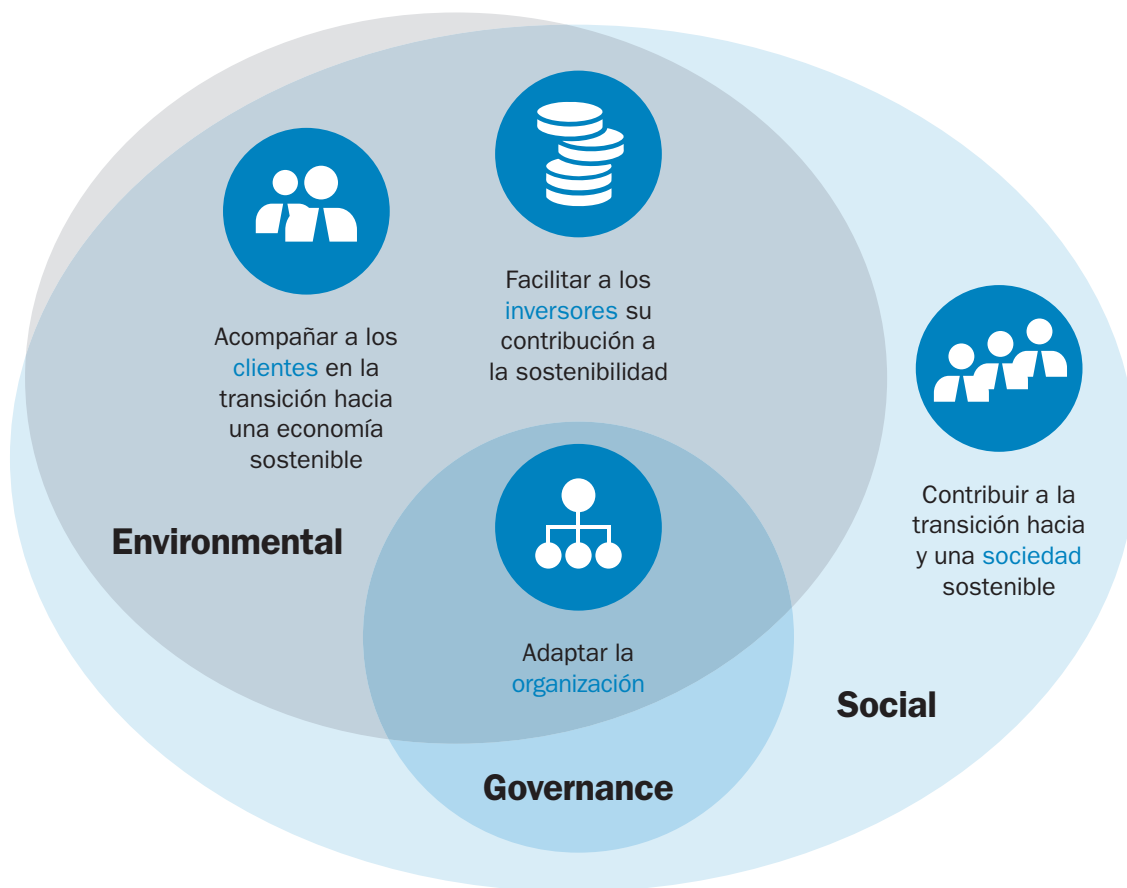
ODS adicionales

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | Sabadell LIFE (Talleres de hábitos saludables) | | Portfolio de productos y servicios de financiación | | Integración criterios BS en cadena de valor |
| | Medidas anticorrupción | | | | |

En este sentido, el Consejo de Administración aprobó en junio de 2019 los ODS que son materiales y prioritarios para el banco en el desarrollo de su actividad.

En este mismo sentido, el nuevo Plan de finanzas sostenibles, que entrará en vigor en 2020, establece las metas y actuaciones asociadas a los ODS en relación con las siguientes líneas de actuación:

1. Acompañar a los **CLIENTES** en la transición hacia una economía sostenible
2. Facilitar a los **INVERSORES** su contribución a la sostenibilidad
3. Adaptar la **ORGANIZACIÓN** al nuevo paradigma
4. Contribuir a la transición hacia una **SOCIEDAD** sostenible



1. Negocio responsable

Banco Sabadell ha incorporado la sostenibilidad de forma transversal a su modelo de negocio, a la gestión y análisis de riesgos y en su relación con los grupos de interés para impulsar, así, su contribución al desarrollo sostenible. Este enfoque es dual: por un lado, adaptando la organización y la actividad a las prácticas sostenibles, y, por otro, poniendo el foco en el cliente, lo que conlleva adaptar también el negocio y los equipos a esta nueva visión, buscando soluciones de financiación, productos de ahorro y mecanismos de inversión sostenibles, y poniendo especial atención en la vulnerabilidad. En cuanto a la gestión y el análisis de

riesgos, que es central en toda la actividad, también se ha iniciado el proceso de transformación para incorporar los criterios ESG (*Environmental, Social, and Governance*) y de lucha contra el cambio climático.

1.1. Finanzas sostenibles



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

Banco Sabadell tiene una larga trayectoria invirtiendo y financiando proyectos de energías renovables, priorizando la financiación de vehículos híbridos y eléctricos y ayudando a nuestros clientes en la compra de viviendas sostenibles. Asimismo, el banco, a través del Plan de finanzas sostenibles que se pondrá en marcha en 2020, ampliará su portfolio de oferta de productos sostenibles para los clientes, con la vocación de facilitarles la transición hacia una economía respetuosa con el medio ambiente y el planeta.

1.1.1. Inversión y financiación en proyectos sostenibles

Inversión y financiación en energías renovables

A través de su filial Sinia Renovables, Banco Sabadell está desarrollando un nuevo ciclo inversor, iniciado en 2016, de 150 millones de euros en capital para este tipo de activos, tanto parques eólicos como plantas fotovoltaicas.

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

Este ciclo sigue la estrategia de sostenibilidad e internacionalización del banco, que contempla inversiones en España, México, Europa y otros países de América Latina. Sinia ha invertido en capital en México, teniendo presencia en 247 MW eólicos en explotación, en las zonas de Tamaulipas y de Baja California. En Perú participa en el capital de dos parques eólicos en el noreste con 37 MW, y en Chile en una planta fotovoltaica en el norte del país con 103 MWp. Estos proyectos han iniciado su construcción en 2019 y prevén puestas en marchas a lo largo de 2020. Asimismo, en la participación en el mercado ibérico se destaca la presencia en el capital de dos parques eólicos en Navarra con 94 MW, también actualmente en construcción. En lo que respecta a la inversión en 2019 en el desarrollo de activos para iniciar la construcción, Sinia, conjuntamente con un promotor, está desarrollando 100 MWp en Cataluña y está desarrollando un parque eólico en Galicia de casi 50 MW.

La cartera adicional en explotación gestionada por Sinia se centra en España, e incluye su presencia en 71 MW eólicos, 3 MW fotovoltaicos y el 50% de 22,5 MW en una planta termosolar hibridada con biomasa. Con estos últimos proyectos en funcionamiento, la energía eléctrica renovable atribuible a Sinia en España para 2019 es de 150 GWh, energía que supera el total del consumo eléctrico

de Banco Sabadell en oficinas y centros corporativos. Esta energía renovable evita la emisión anual de cerca de 62 mil toneladas equivalentes de CO₂, equivalente al consumo de una población media en España de 40.000 habitantes.

Globalmente, Sinia Renovables está presente en el capital de proyectos de energías renovables que agregan 577 MW de potencia, de los cuales son atribuibles 297 MW (más de un 50%) que equivalen a una generación sostenible de unos 950 GWh de electricidad en base anual tanto en explotación como en construcción. Estas cifras posicionan al grupo como uno de los líderes en inversión en capital en proyectos de energías renovables del sector financiero.

Durante el ejercicio y a nivel de grupo, la financiación en energías renovables, incluyendo proyectos de nueva entrada, refinanciación y reestructuración, ha sido de más de 1.142 millones de euros. En este sentido, se destacan los 631 millones de euros que corresponden a financiación de 22 proyectos nuevos a desarrollar en España, tanto proyectos bajo el régimen de subasta como 14 proyectos *merchant* (operaciones que no reciben ayudas del Estado), cuya financiación ha sido de 378 millones de euros, liderando este tipo de proyectos en la península Ibérica.

Líneas de financiación con bancos multilaterales

En 2019, la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), miembro del Grupo Banco

Mundial, concedió a Banco Sabadell un crédito por 100 millones de dólares a 10 años con el fin de financiar proyectos de desarrollos hoteleros y edificios verdes que fomenten las mejores prácticas en el uso eficiente de energía, el manejo racional de agua y la eliminación de residuos y emisiones dañinas al medio ambiente.

1.1.2. Soluciones de financiación

Soluciones para instalaciones y maquinaria

El banco ofrece el Préstamo Eco Pyme, una solución para empresas que tiene como objetivo la renovación de sistemas energéticos en edificios, de sistemas de calefacción o de reciclaje por otros más eficientes y sostenibles y de flotas de vehículos comerciales o industriales.

En el ámbito de soluciones para explotaciones agrarias, Banco Sabadell pone a disposición de sus clientes el Préstamo Eco Agro, dirigido a agricultores y ganaderos que quieren transformar su explotación para adaptarla a la normativa comunitaria vigente sobre agricultura ecológica. Esto incluye iniciativas dirigidas a mejorar los sistemas de gestión de eficiencia energética de las instalaciones, el uso y generación de energías renovables, las mejoras en reciclaje de residuos o la renovación de maquinaria agraria por otra menos contaminante.

Otra de las líneas de negocio relacionadas con el medio ambiente es el arrendamiento de instalaciones de eficiencia energética a través de productos de *renting* específicos para estas necesidades que permiten el pago por uso de proyectos tales como iluminación pública, instalaciones de calderas de biomasa, instalaciones de cogeneración y máquinas de producción de energía (placas fotovoltaicas). Además, se ha lanzado la oferta de Eco Leasing para activos como maquinaria e instalaciones con etiqueta "A".

Soluciones de movilidad

El banco incluye actualmente en su propuesta comercial un 20% de vehículos ECO (híbridos y eléctricos). Gracias a ello y a las campañas de concienciación a principios de 2019, en términos absolutos las nuevas contrataciones de vehículos ECO han crecido un 56% respecto al año anterior. Así, la media de emisiones de toda la flota viva de Sabadell Renting, compuesta por más de 20.000 vehículos, se sitúa en 115,77 g CO₂/km, está por debajo de los 120 g CO₂/km, que es el límite de emisiones que se considera como sostenible.

Las acciones de concienciación que se han efectuado en Madrid y Barcelona han revertido en un cambio de tendencia, también, en el combustible elegido por nuestros clientes, reduciendo los vehículos de combustión diésel (la más contaminante en términos de emisiones de CO₂) en un 20% respecto al año 2018 y, consecuentemente, creciendo considerablemente en el resto de combustibles: gasolina (+34%); híbridos y eléctricos (+56%).

En 2020 se realizarán una serie de actuaciones con el objetivo de reducir el impacto ambiental de la flota de

vehículos:

- Ampliación de la oferta comercial de vehículos híbridos y eléctricos como principal alternativa a la combustión fósil.
- Concienciación sobre soluciones de movilidad sostenibles a través de acciones de comunicación recurrentes, dirigidas a clientes y no clientes.
- Potenciar las nuevas contrataciones de Renting ECO a través de una acción solidaria sostenible que acompañará a cada nuevo contrato de vehículos híbridos y eléctricos.

Por otra parte, desde diciembre el banco ofrece el leasing de vehículos sostenibles con etiqueta "ECO" o "0" de la DGT, y aplica una bonificación del 50% en la comisión de apertura.

Asimismo, el banco ofrece el Préstamo Coche ECO: esta solución, dirigida a clientes particulares, permite la adquisición de vehículos con etiqueta "0 emisiones" o "ECO" con unas condiciones muy favorables, de manera que contribuye a la adopción de vehículos menos contaminantes y adaptados a las nuevas zonas de bajas emisiones de las principales ciudades.

Soluciones para renovación sostenible

El banco ofrece soluciones para renovación sostenible dirigida a la reforma sostenible para viviendas, edificios, oficinas, locales y electrodomésticos:

- Préstamo Expansión ECO: enfocado a clientes particulares, este producto cubre la financiación de electrodomésticos y de reformas del hogar que tengan por objeto reducir el consumo energético.
- Préstamo PAC Fijo: destinado a autónomos y negocios que deseen realizar reformas en locales y oficinas con el objetivo de reducir demandas de energía.
- Préstamo Comunidades: dirigido a las reformas en comunidades de vecinos que permitan la reducción de demandas de energía.

1.1.3. Bonos sostenibles

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

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

En 2019 Banco Sabadell ha sido colocador de bonos verdes y sostenibles en mercado de capitales participando como *joint lead manager* en las emisiones públicas de la Comunidad de Madrid (por importe de 1.250 millones de euros a plazo de 10 años) y del Gobierno vasco (por importe de 600 millones de euros a plazo de 10 años). También ha

sido *joint lead manager* en el Green Project Bond de energías renovables (fotovoltaica) de Q Energy, de 130 millones de euros a plazo de 19 años.

1.1.4. Inversión ética solidaria

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

En materia de inversión, tanto la entidad gestora de fondos de pensiones BanSabadell Pensiones EGFP SA en 2012 como, desde 2016, Aurica Capital, sociedad de capital riesgo con participaciones en compañías españolas con proyectos de crecimiento en el mercado exterior, están adheridas a los Principios de Inversión Responsable (PRI) en la categoría de gestión de activos. Dichos principios incluyen criterios sociales, ambientales y de buen gobierno en las políticas y prácticas de gestión.

En 2019, desde los Comités de Ética de Sabadell Urquijo Cooperación, S.I.C.A.V., S.A. (disuelta en mayo de 2019) y de Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, se han seleccionado un total de 33 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar necesidades básicas de alimentación y sanidad. En este ejercicio se han cedido 447 miles de euros a entidades y proyectos solidarios.

A través de su gestora, Banco Sabadell ha lanzado un nuevo fondo de inversión denominado Sabadell Economía Verde que invierte principalmente en acciones de empresas que promuevan acciones relacionadas con la mejora del medio ambiente y la reducción de los riesgos ambientales independientemente del sector de actividad económica.

En la actualidad las actividades económicas más impulsadas por esta oportunidad “verde” son, entre otras, las energías renovables y energías “limpias”, la eficiencia energética, la industria 4.0, la gestión de residuos y reciclaje, la gestión eficiente del agua, el control de la polución, una agricultura sostenible, el desarrollo de ciudades y comunidades sostenibles, las soluciones de movilidad, la producción y el consumo responsable y, en general, aquellas que

ofrecen productos y servicios que atenúan los efectos del cambio climático.

En relación con BanSabadell Pensiones, a lo largo de estos años ha realizado distintas acciones con el fin de fomentar el desarrollo de la inversión socialmente responsable entre los planes de pensiones, siendo una de las primeras entidades que comercializó un plan de pensiones ético y solidario que, además de invertir con criterios socialmente responsables, realiza una donación de parte de la comisión de gestión a Intermón Oxfam para financiar los proyectos escogidos. En 2018, BanSabadell Pensiones, junto con Banco Sabadell y CCOO, firmaron un acuerdo sobre la cláusula de inversión socialmente responsable (ISR) para incluirla en las Declaraciones de principios de política de inversión de los fondos de pensiones del sistema de empleo.

En la actualidad BanSabadell Pensiones gestiona 7 fondos de pensiones, uno individual (Plan Ético y Solidario) y 6 de empleo, bajo el mandato de inversión socialmente responsable, con un patrimonio de 952 millones de euros.

1.1.5 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, en el marco de las políticas de sostenibilidad del banco (ESG), específicamente en su compromiso de contribuir, mediante su actividad, a la transición hacia una sociedad más justa. Las actuaciones de Sogeviso tienen como objetivo la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

A fecha 31 de diciembre de 2019, Sogeviso gestiona 10.450 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 31% de los mismos se ha incorporado el Contrato Social. El Contrato Social es un modelo innovador de gestión de clientes vulnerables. Concretamente, es un servicio para clientes que tienen activo un alquiler social en el que se ofrece un acompañamiento específico por parte de un gestor social y que se basa en tres ejes independientes de trabajo: conectar a estos clientes con los servicios públicos; colaborar con empresas públicas o privadas, en especial con el tercer sector, y el programa JoBS. El programa JoBS consiste en un servicio de inserción laboral que tiene como objetivo empoderar, a través de actuaciones de formación, *coaching* o preparación de entrevistas laborales, a los clientes para que consigan trabajo.

Desde el inicio del Contrato Social, en 2016, se ha conseguido que 4.286 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan mejorado su situación, y que 2.134 personas hayan encontrado trabajo gracias a JoBS.

Hay que destacar también que, de estas personas que han sido contratadas, más del 44% lo han hecho por más de 100 días a lo largo de este período, y más de un 12% por más de un año, hecho que potencia una mejora a largo plazo.

Actualmente el Contrato Social da servicio a 3.197 familias, de las que 1.479 personas se encuentran en búsqueda activa de trabajo mediante JoBS.

También durante 2019, con el objetivo de limitar los efectos del sobreendeudamiento y facilitar la recuperación de los deudores en riesgo de exclusión social, el banco ha reiterado su compromiso con el Código de buenas prácticas bancarias, aprobando 88 operaciones de reestructuración de la deuda hipotecaria.

Desde 2013, Banco Sabadell está adherido al Convenio del Fondo Social de la Vivienda (FSV), contribuyendo

al mismo con 400 viviendas destinadas mayoritariamente a clientes procedentes de daciones o adjudicaciones producidas a partir de enero de 2008. El 85% del parque está cubierto con un alquiler social vigente.

Adicionalmente, el banco también tiene cedidos 111 inmuebles a 45 instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro orientadas a prestar soporte a los colectivos sociales más desfavorecidos. En 2019 se ha firmado un convenio con el Gobierno valenciano para la cesión de viviendas destinadas a aquellas personas que han perdido sus casas o cuyas casas se han visto seriamente dañadas tras el temporal (DANA) ocurrido en septiembre en la Comunidad Valenciana, y se ha renovado el convenio con el Instituto Galego da Vivienda e Solo para garantizar una vivienda a familias afectadas por una situación de desahucio por impago de las rentas del alquiler o ejecución hipotecaria.

1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG



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

Durante el ejercicio 2019, Banco Sabadell ha firmado un total de 25 proyectos de Energía que incorporan los Principios de Ecuador, el 96% de los cuales corresponden a proyectos de energías renovables.

Desde 2011 Banco Sabadell está adherido a los Principios de Ecuador, marco voluntario internacional de políticas, normas y guías que coordina la Corporación Financiera Internacional (IFC), agencia dependiente del Banco Mundial, que tiene por objeto determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en los proyectos de financiación estructurada de importe superior o igual a 10 millones de dólares y préstamos corporativos a partir de

100 millones de dólares. A través de estos estándares, se realiza una evaluación social y ambiental de los posibles impactos, abordando en determinados casos la minimización, mitigación y compensación adecuada, que es revisada por un experto independiente. Anualmente, Banco Sabadell publica en su web corporativa un informe que aporta el detalle completo de todos y cada uno de los proyectos vinculados a los Principios de Ecuador.

| Sector | Número de proyectos | Categoría | País | Región | País designado | Revisión independiente |
|---------------------|---------------------|-----------|----------|---------|----------------|------------------------|
| Energías renovables | 1 | B | México | América | No | Sí |
| | 19 | B | España | Europa | Sí | Sí |
| | 2 | B | Portugal | Europa | Sí | Sí |
| | 1 | B | EEUU | América | Sí | Sí |
| | 1 | B | Chile | América | Sí | Sí |
| Petróleo y gas | 1 | B | EEUU | América | Sí | Sí |

En el marco del Plan de finanzas sostenibles, el banco está trabajando en la preparación de un *rating* para sus clientes que otorgue una etiqueta sostenible a partir de 2020 a aquellas empresas que cumplan con criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*) o a aquellas empresas que estén inmersas en su proceso de transición hacia un modelo de negocio sostenible.

Asimismo, el banco está elaborando normas sectoriales para restringir la financiación de actividades o sectores considerados perjudiciales para el medio ambiente.

1.3. Información fiscal



(ODS 8)

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

Dichos compromisos se plasman en la Estrategia Fiscal y Buenas Prácticas Tributarias del grupo que se halla publicada en la página web corporativa, en la que se enuncian y desarrollan los principios de actuación del grupo en materia fiscal. Entre dichos principios se encuentran el principio de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización

del riesgo fiscal, que llevan al grupo a realizar una contribución fiscal global acorde con el ordenamiento jurídico y las guías y principios internacionales establecidos en la materia por la OCDE.

En miles de euros

| País | Beneficios consolidados obtenidos antes de impuestos | | Impuestos sobre beneficios pagados | |
|----------------|--|----------------|------------------------------------|---------------|
| | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 |
| España | 597.082 | 577.796 | 236.768 | (26.693) |
| Reino Unido | 228.024 | (290.766) | (14.194) | 11.211 |
| Estados Unidos | 95.906 | 99.632 | 28.040 | 40.104 |
| México | 26.010 | 3.919 | 5.921 | 5.928 |
| Andorra | 11.388 | 8.765 | 357 | 357 |
| Marruecos | 1.862 | 1.993 | 517 | 896 |
| Cuba | 1.493 | 1.644 | — | — |
| Brasil | — | 7 | — | — |
| Bahamas | (54) | (40) | — | — |
| Luxemburgo | (319) | 122 | 58 | 108 |
| Portugal | (850) | (2.241) | 3 | — |
| Francia | (9.465) | 18.034 | 7.030 | 7.019 |
| Total | 951.077 | 418.865 | 264.500 | 38.930 |

Beneficios consolidados antes de impuestos e impuestos sobre beneficios pagados en cada país

Subvenciones recibidas en España en 2019 (Formación)
2.595.256 €

1.4. Transparencia y digitalización



(ODS 16)

1.4.1. Transparencia

Antes de comercializar un producto o un servicio, el Comité de Aprobación de Productos verifica que cumpla con los estándares de transparencia.

Con la entrada en vigor de MiFID II en 2018, Banco Sabadell dio prioridad al asesoramiento como modelo de servicio en la distribución de instrumentos financieros. La entidad viene utilizando desde entonces la herramienta “Sabadell Inversor”, que sirve de guía a los gestores para que puedan recomendar a cada cliente el producto que mejor se adapte a sus características y necesidades. La información facilitada al cliente, siguiendo las directrices de esta normativa, es siempre imparcial, clara y no engañosa. Esta plataforma centraliza otra gama de productos y servicios complementarios a la oferta de ahorro-inversión.

De acuerdo con su Política de clientes, el banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades.

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

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

1.4.2. Digitalización

En 2019 Banco Sabadell ha ampliado los servicios de banca a distancia con nuevas funciones. Una de las funciones añadidas es la capacidad de actualizar el DNI/NIE por autoservicio a través de la *app* y la web del banco. Otras de las funciones incorporadas son el pago de recibos no domiciliados, tributos municipales y seguros sociales a partir de la fotografía del documento, que simplifica al cliente los pagos por estos conceptos, o la función de “Mi perfil”, que permite al cliente consultar los datos de contacto de los que dispone el banco.

Por otra parte, Banco Sabadell ha participado junto con los principales bancos españoles en la primera prueba de concepto sectorial para desplegar una plataforma interbancaria, gestionada por Iberpay, que podría habilitar la ejecución de pagos en redes *blockchain*. Esta iniciativa tiene como objetivo facilitar la iniciación de transferencias inmediatas desde contratos inteligentes en *blockchain*.

2. Las personas

2.1. Datos de la plantilla



(ODS 8)

Banco Sabadell cuenta con una plantilla comprometida y profesional orientada a ayudar a personas y empresas a tomar sus mejores decisiones económicas. Banco Sabadell dispone de una Política de recursos humanos aprobada por el Consejo de Administración, además de políticas y procedimientos orientados a desarrollar el talento, impulsar el compromiso de la plantilla y fomentar la diversidad y la inclusión.

Actualmente el banco cuenta con 24.454 profesionales distribuidos en las diferentes geografías donde el mismo está presente, prácticamente todos con contratos indefinidos. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 36% es internacional) y en género (55,9% mujeres).

Profesionales

24.454

Plantilla internacional

36%

Mujeres

55,9%

Número total y distribución de empleados del Grupo Banco Sabadell

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Directivos | 511 | 168 | 679 | 500 | 174 | 674 |
| Mandos intermedios | 2.446 | 1.302 | 3.748 | 2.587 | 1.302 | 3.889 |
| Especialistas | 6.972 | 9.192 | 16.164 | 7.439 | 9.552 | 16.991 |
| Administrativos | 863 | 3.000 | 3.863 | 1.079 | 3.548 | 4.627 |
| Total | 10.792 | 13.662 | 24.454 | 11.605 | 14.576 | 26.181 |

Clasificación profesional

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores top. En el colectivo Mandos intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Inferior a 31 años | 1.170 | 1.474 | 2.644 | 1.404 | 1.851 | 3.255 |
| Entre 31 - 49 años | 5.729 | 8.143 | 13.872 | 6.332 | 8.800 | 15.132 |
| Mayor de 49 años | 3.893 | 4.045 | 7.938 | 3.869 | 3.925 | 7.794 |
| Total | 10.792 | 13.662 | 24.454 | 11.605 | 14.576 | 26.181 |

Rango de edad

| | 2019 | | | 2018 | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| España | 7.774 | 8.288 | 16.062 | 8.255 | 8.596 | 16.851 |
| Reino Unido | 2.499 | 4.936 | 7.435 | 2.828 | 5.560 | 8.388 |
| México | 273 | 184 | 457 | 293 | 169 | 462 |
| Otras Geografías | 246 | 254 | 500 | 229 | 251 | 480 |
| Total | 10.792 | 13.662 | 24.454 | 11.605 | 14.576 | 26.181 |

País

La plantilla del grupo se ha reducido en 2018, pasando de 26.181 profesionales a 24.454, dato que refleja la venta de la filial inmobiliaria Solvia y carteras activos en España y el ajuste de la plantilla de TSB a las necesidades de negocio.

Modalidades de contrato del grupo

Prácticamente la totalidad de los contratos del grupo (99,4%) son contratos indefinidos, ya que únicamente 137 son temporales (99 de ellos en España).

Nota: no se proporciona el desglose de los contratos a tiempo parcial dado que el total de los mismos en España en diciembre de 2019 es de 35 (0,22% de los contratos nacionales).

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Indefinido | 10.738 | 13.579 | 24.317 | 11.518 | 14.455 | 25.973 |
| Temporal | 54 | 83 | 137 | 87 | 121 | 208 |
| Total | 10.792 | 13.662 | 24.454 | 11.605 | 14.576 | 26.181 |

Tipo de contrato
Género

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2019.

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Directivos | 677 | 2 | 679 | 672 | 2 | 674 |
| Mandos intermedios | 3.746 | 2 | 3.748 | 3.885 | 4 | 3.889 |
| Especialistas | 16.043 | 121 | 16.164 | 16.820 | 171 | 16.991 |
| Administrativos | 3.851 | 12 | 3.863 | 4.596 | 31 | 4.627 |
| Total | 24.317 | 137 | 24.454 | 25.973 | 208 | 26.181 |

Tipo de contrato
Clasificación
profesional

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores top. En el colectivo Mandos intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Inferior a 31 años | 2.569 | 75 | 2.644 | 3.175 | 80 | 3.255 |
| Entre 31 - 49 años | 13.819 | 53 | 13.872 | 15.023 | 109 | 15.132 |
| Mayor de 49 años | 7.929 | 9 | 7.938 | 7.775 | 19 | 7.794 |
| Total | 24.317 | 137 | 24.454 | 25.973 | 208 | 26.181 |

Tipo de contrato
Rango de edad

Número de salidas del grupo por despidos

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Directivos | 13 | 9 | 22 | 7 | 1 | 8 |
| Mandos intermedios | 35 | 15 | 50 | 27 | 7 | 34 |
| Especialistas | 129 | 131 | 260 | 87 | 73 | 160 |
| Administrativos | 30 | 43 | 73 | 15 | 50 | 65 |
| Total | 207 | 198 | 405 | 136 | 131 | 267 |

Clasificación
profesional

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2019.

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

En el colectivo Mandos intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Inferior a 31 años | 21 | 18 | 39 | 8 | 18 | 26 |
| Entre 31 - 49 años | 98 | 103 | 201 | 73 | 67 | 140 |
| Mayor de 49 años | 88 | 77 | 165 | 55 | 46 | 101 |
| Total | 207 | 198 | 405 | 136 | 131 | 267 |

2.2. Compromiso con el talento



(ODS 4)

La propuesta de valor del grupo se resume en la voluntad de construir el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional para todos sus empleados. Para hacerlo posible, destacan los siguientes elementos: oportunidades internas, promociones, incubadoras de talento y marca empleadora.

2.2.1. Actividad en 2019

En 2019 se han potenciado las oportunidades internas, tanto en volumen como en transparencia. En este sentido, en 2019 se han realizado 652 movimientos internos, que representan un 3,78% de la plantilla. De estos, el 40% se han realizado mediante procesos abiertos de cobertura en los que se publican internamente las vacantes para que cualquier empleado del grupo pueda participar. En la misma línea, se han realizado con éxito campañas de empleabilidad interna, que permiten aprovechar al máximo las capacidades de nuestros profesionales.

Promociones

La meritocracia es clave para desarrollar talento de forma sostenible a largo plazo. Nuestro modelo de talento prima la promoción de aquellos empleados que consiguen los resultados esperados poniendo en práctica nuestros valores diariamente. En 2019 se ha mejorado el alineamiento de los modelos de desempeño para valorar los comportamientos asociados a la entrega de estos valores a nuestros clientes en el día a día.

Adicionalmente, se han activado nuevos protocolos de promoción para que las propuestas a puestos de mayor responsabilidad sean sancionadas por órganos internos colegiados, con una visión objetiva, informada e independiente. En 2019, 864 profesionales han accedido a puestos de mayor responsabilidad.

Incubadoras de talento

En 2019 se ha seguido la línea iniciada en 2015 de captación de talento mediante programas de incubación de

talento joven. Hasta la fecha, estos programas han contado con la participación de 670 estudiantes y 160 jóvenes recién graduados. Entre ellos, destaca la incorporación en 2019 de 35 jóvenes con formación fundamentalmente STEM en un nuevo programa con enfoque en áreas financieras y posiciones de control y cumplimiento.

Paralelamente, sigue aumentando el impacto interno y externo de las incubadoras actuales. Un ejemplo es el Datathon que han realizado en 2019 miembros del colectivo Data Programme (junto a otros profesionales del banco) para proporcionar capacidades analíticas a Médicos Sin Fronteras orientadas a la mejora de varios de sus proyectos.

Finalmente, el impacto interno de las dos ediciones del Talent Graduate Programme sigue creciendo, con varios de sus integrantes destacando en su contribución a proyectos internos.

Marca empleadora

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

La cercanía con las universidades sigue siendo un factor clave para la captación de talento y la construcción de una marca empleadora fuerte. Este año se ha materializado en 21 intervenciones en distintos formatos en universidades de primer nivel.

A lo largo de 2019 ha seguido potenciándose el uso de las capacidades construidas en ejercicios anteriores, tanto en canales digitales como en contenido editorial. Fruto de estas capacidades, la página corporativa en LinkedIn superó este mes de diciembre los 100.000 seguidores, con un crecimiento del 28% interanual.

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

2.2.2. Modelo de talento

En 2019 se ha consolidado el modelo de gestión del talento iniciado en 2017, con mejoras relevantes en términos de meritocracia, reconocimiento y capacitación. El foco es favorecer el desarrollo del talento interno, fomentando la colaboración entre *mánager* y premiando la capacidad para afrontar nuevos retos, aportar visión, perspectiva y conocimientos estratégicos en la toma de decisiones.

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

Por otro lado, se ha dado continuidad al modelo de Comités de Valoración de Personas en el seno de cada Comité de Dirección General, donde al menos anualmente se tratan las siguientes cuestiones:

- Evolución actual (y prevista) de la plantilla (perfil y costes), resultados de gestión (compensación, gestión del desempeño, clima y diversidad) y propuestas de actuación sobre la plantilla.
- Actualización del mapa de talento (directivo y predirectivo) y *pool* de potencial.
- Decisión de candidatos en nuevas posiciones directivas, casos en seguimiento, demociones y seguimiento de altos potenciales.
- Propuestas de actuación sobre la plantilla.

Este año 2019 se ha extendido la dinámica de Comités de Valoración de Personas en las geografías de México y Miami.

Formación

Las distintas escuelas que forman el campus siguen entregando capacitación al ritmo que demanda la constante evolución del negocio y sus necesidades. En este sentido, destaca la Escuela Comercial, con foco en la formación orientada a servir mejor a nuestros clientes, y la Escuela Regulatoria, con un 2019 marcado por el cumplimiento de las necesidades en materia de formación regulatoria.

La entidad ya tiene certificados a 7.738 empleados en MiFID, fruto del esfuerzo realizado por nuestros empleados. El reto a partir de ahora es finalizar la certificación pendiente de cerca de 1.500 profesionales y, sobre todo, potenciar la formación continua de las personas ya certificadas, para lo que se han desarrollado los materiales y plataformas necesarias. En el ámbito de la formación regulatoria, este 2019 se ha incorporado la formación necesaria para la nueva certificación hipotecaria LCCL, donde ya se han certificado 1.298 empleados.

Pero la inversión formativa no se ha centrado solo en la parte regulatoria, sino que también es especialmente relevante el esfuerzo realizado en términos de digitalización, por el que 331 empleados han obtenido el Curso Superior en Capacidades Digitales para la Banca, que otorga la prestigiosa escuela de negocios EADA.

Finalmente, cabe destacar las 973.381 horas totales de formación realizadas a nivel de grupo (equivalentes a un promedio de 40 por empleado), que han elevado tanto las habilidades profesionales de nuestra plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización. En España, un 50% de la formación recibida es voluntaria, y un 60% es realizada online, lo que mejora la conveniencia para los empleados y reduce la necesidad de desplazamientos por este motivo. Destaca que prácticamente la totalidad de los empleados (97,2%) han recibido formación durante el año. Esta formación ha tenido especial énfasis en los perfiles especialistas y en mandos intermedios (con 44,67 y 56,57 horas por persona en el año, respectivamente).

| | 2019 | 2018 |
|--|------|------|
| Empleados que han recibido formación (%) | 97% | 93% |

Formación

Empleados activos a 31/12. Los datos de formación hacen referencia a perímetro grupo. En 2018 hacen referencia a grupo ex-México.

| | 2019 | | 2018 | |
|--------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|
| | Horas formación | Promedio horas | Horas formación | Promedio horas |
| Directivos | 21.980 | 32,37 | 25.213 | 37,58 |
| Mandos intermedios | 188.551 | 50,31 | 155.745 | 42,24 |
| Especialistas | 634.063 | 39,23 | 591.831 | 35,37 |
| Administrativos | 128.786 | 33,34 | 236.299 | 51,07 |
| Total | 973.381 | 39,80 | 1.009.087 | 39,24 |

Total de horas de formación y promedio por clasificación profesional

Los datos de formación de 2019 hacen referencia a perímetro grupo. En 2018 hacen referencia a grupo ex-México. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores *top*. En el colectivo Mandos intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

Formadores internos

Un año más, hay que destacar la enorme contribución de nuestro colectivo de formadores internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell. Un total de 527 profesionales han compartido su *expertise* con compañeros, con 17 horas de dedicación media por formador.

En la filial TSB, en 2019 el foco ha sido la identificación interna de talento y la realización de planes de desarrollo más ricos y sólidos para sus empleados sénior con talento. En esta línea, se ofrece *coaching* ejecutivo para empleados sénior con talento y empleados con necesidades

específicas de desarrollo. TSB combina la utilización de centros de desarrollo interno con oportunidades externas de desarrollo para el desarrollo de empleados con talento.

2.2.3. Programa de liderazgo

Nuestros *mánager* son la columna vertebral del desarrollo del grupo. De su capacidad de ocuparse de las personas, generar entornos de eficacia, empoderar a sus equipos y colaborar haciendo que las cosas sucedan depende el futuro a largo plazo de nuestra entidad.

Destaca en 2019 el lanzamiento del Programa “Eres Mánager”, que aglutina todas las iniciativas dirigidas a las personas con equipos a cargo.

Programa de Desarrollo Directivo

En 2019 se ha dado continuidad a los programas con directivos, que cuentan con el Programa de Desarrollo Directivo cuando acceden a la posición de *top* o de director corporativo, con el objetivo de acompañarles en los momentos de transición de carrera y prepararles ante el entorno cambiante del negocio, con especial foco en los desafíos propios del nuevo rol. El programa se plantea en un modelo de *learning by doing*. Además, tiene el objetivo de crear redes en el colectivo directivo y ofrecer oportunidades de *networking* y visibilidad. Durante 2019 han participado 95 directivos, con una valoración excelente del programa.

Programa Corporativo de Management

El Programa Corporativo de Management que realizan las personas que acceden a un puesto de director continúa su senda de capacitación de nuestros *mánager* en habilidades, colaboración y valores. Cuarenta *mánager* recién nombrados han recorrido este exigente itinerario formativo en 2019.

Programa Altos Potenciales

Enmarcado en el propósito que el banco se ha planteado a fin de preparar a los profesionales que deberán abordar los retos del futuro, se ha lanzado la 1.ª edición del Programa de Aceleración de Carrera.

El programa ha sido diseñado con el objetivo de acelerar el desarrollo de la carrera profesional de predirectivos considerados de alto potencial que representan los valores y actitudes que el banco quiere impulsar. También facilitará la diversidad necesaria que queremos alcanzar en el colectivo directivo.

Eres Mánager

Para asegurar que nuestros *mánager* están alineados con nuestro propósito y encarnan nuestros valores y forma de ser, se ha creado “Eres Mánager”, un programa de cambio y desarrollo basado en comunicación, formación y otras acciones para llevar a nuestros responsables de equipos a mejorar sus capacidades de dirección y liderazgo.

Más de 4.000 *mánager* ya han recibido las primeras comunicaciones e impactos asociados al programa, entre los que destaca un nuevo portal digital con información relevante para el colectivo y una *newsletter* periódica para conocer las novedades del banco y reforzar su rol.

En relación con TSB, en 2019 todos los *mánager* de TSB tuvieron acceso a un plan de estudios sobre liderazgo *online*: “Fundamentos de liderazgo” (Leadership Insights), que incluía contenido diverso enfocado a liderar personas de manera brillante. Para los nuevos *mánager*, el contenido se ha seguido como un itinerario formativo. Para los *mánager* con más experiencia, se podían seleccionar piezas de aprendizaje específicas que se ajustaran a las áreas de desarrollo deseadas.

Además, en 2019 comenzó el diseño de un nuevo programa para todos los responsables de personas: “The TSB Manager”. Este programa se centra en los fundamentos de la gestión de personas en TSB, que todos los responsables deben saber y poder hacer. Este programa se lanzará completamente en 2020.

2.3. Diversidad



(ODS 5, ODS 10)

Banco Sabadell sigue comprometido en promover ambientes de trabajo en los que se trate con respeto y dignidad a las personas, procurando el desarrollo profesional de la plantilla y garantizando la igualdad de oportunidades en su selección, formación y promoción, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación.

En este sentido, el grupo considera la diversidad una fuente de riqueza corporativa, e impulsa acciones para fomentar la diversidad de género, funcional y multigeneracional.

2.3.1. Género

La plantilla del banco es diversa en términos de género, con un 55,9% de mujeres.

Se mantiene el reto de incrementar la diversidad en los niveles directivos, fomentando políticas y actuaciones que permitan, por un lado, desarrollar el talento femenino interno para alcanzar niveles directivos, y, por otro, atraer talento femenino en procesos de contratación externa.

Fruto de esta gestión, está evolucionando la diversidad de la plantilla del grupo en los diferentes niveles organizativos. Si bien a nivel agregado se aprecia una disminución de la diversidad en posiciones directivas, cabe valorar el desigual comportamiento en España y en TSB. En el caso de España, se aprecia un incremento en la representación de mujeres en puestos directivos, donde se ha pasado del 22,86% al 23,12% (+1,1%), continuando con la progresión

de años anteriores. En el caso de mandos intermedios, cantera de futuros directivos, se ha pasado del 33,09% al 34,25% (+3,5%).

Cabe destacar también el aumento en la proporción de promociones que son mujeres (53,01% en 2019 frente a un 50,35% en 2018), lo que demuestra la apuesta por el impulso de la diversidad y los resultados de las medidas que se han puesto en marcha.

En TSB, cabe destacar la incorporación de una nueva consejera delegada.

Actualmente hay diversas medidas encaminadas a impulsar la diversidad, actuando desde diferentes ámbitos:

| Clasificación profesional | 2019 | 2018 |
|----------------------------------|---------------|---------------|
| Hombres | 10.792 | 11.605 |
| Mujeres | 13.662 | 14.576 |
| Total | 24.454 | 26.181 |
| En porcentaje | 2019 | 2018 |
| Directivas | 24,7% | 25,8% |
| Mandos intermedios | 34,7% | 33,5% |
| Especialistas | 56,9% | 56,2% |
| Administrativas | 77,7% | 76,7% |
| Promoción que son mujeres | 53,01% | 50,35% |

Distribución empleados del grupo por género

Promoción que son mujeres

 **53,01%**

Los datos se han calculado sobre la plantilla del grupo, excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España. En el colectivo Directivas se incluyen consejeras ejecutivas, alta dirección, dirección general, directoras corporativas y directoras top.

En el colectivo Mandos intermedios se incorporan las directoras no pertenecientes al colectivo Directivo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

- **Gestión del talento:**
 - Participación en programas de desarrollo profesional y liderazgo, donde destaca una mayor participación femenina en programas de Altos Potenciales para fomentar el desarrollo del *pool* de talento predirectivo (>50% participantes son mujeres en la edición lanzada en 2019)
 - Seguimiento de promociones de mujeres y diversidad de la plantilla en los Comités de Valoración Directiva (especial énfasis en predirectivo y directivo)
- **Relaciones laborales:**
 - Plan de igualdad y Código de conducta
 - Política contra acoso y discriminación
- **Selección:**
 - Mujeres en todas las ternas de posiciones directivas
 - Monitorización y análisis de contrataciones por género y dirección
- **Formación:**
 - Curso de igualdad de género
 - Curso para promover y facilitar la conciliación
- **Compensación:** monitorización de la gestión salarial voluntaria para evitar sesgos de género.
- **Conciliación:** diversas medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres, como la compra de días de vacaciones, las reducciones de jornada o el teletrabajo.

Banco Sabadell recibió en 2018 el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Gobierno de España. En 2019 Banco Sabadell ha firmado el Protocolo General de Más Mujeres, Mejores Empresas para los próximos cuatro años que impulsa el Instituto de la Mujer y fija el compromiso con el fomento de la diversidad interna. Además, el consejero delegado de Banco Sabadell ha sido firmante de la iniciativa promovida por la Fundación Adecco y la CEOE de “CEO por la diversidad”.

En cuanto a comunicación interna y externa, Banco Sabadell ha participado en diversos eventos y foros externos sobre diversidad de género y ha hecho difusión interna de los mismos para el conocimiento de la plantilla. En este aspecto, es necesario destacar la labor de la filial TSB, que fue una de las primeras empresas en el Reino Unido en publicar su brecha salarial de género en julio de 2017 con el lanzamiento de su informe de equilibrio de género, mostrando públicamente su compromiso por crear una cultura diversa e inclusiva.

Más allá de esta participación en eventos, en diciembre de 2019 se ha puesto en marcha un programa de colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, a través del cual empleadas voluntarias de la entidad mentorizan a mujeres en situación de exclusión social para asesorarlas y que puedan conseguir así reinsertarse en el mundo laboral.

Además, internamente se desarrollan distintas iniciativas, destacando en 2019 la consolidación de la red de

mujeres directivas SWING (Sabadell Women Inspiration Group), que tiene como objetivo el empoderamiento de las mujeres de Banco Sabadell y la aportación del valor de la diversidad y sus beneficios. Se han realizado varias acciones internas, y en 2020 están previstas más acciones abiertas a toda la organización y la expansión de la actividad de esta red, proporcionando *mentoring* a mujeres no directivas con potencial.

Diversidad en el Consejo de Administración

En relación con el Consejo de Administración, la Política de selección de candidatos a consejero de Banco Sabadell aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 25 de febrero de 2016, y modificada el 28 de marzo de 2019, tiene como objetivo establecer los criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección de nuevos miembros del Consejo de Administración, así como en la reelección de sus miembros. En la selección de candidatos se procura un adecuado equilibrio en la composición del Consejo de Administración, que, en su conjunto, enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En 2019 la Comisión de Nombramientos informó al Consejo de Administración la aprobación de una matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell, definiendo las aptitudes y conocimientos de los consejeros, especialmente los de los ejecutivos y los independientes. La matriz de competencias describe los perfiles profesionales de los consejeros y las competencias sectoriales y horizontales necesarias para el mantenimiento de la idoneidad colectiva del Consejo de Administración. En la matriz de diversidad se tiene en cuenta la diversidad de género y la procedencia geográfica de los consejeros, así como la antigüedad en el cargo.

La Comisión de Nombramientos ha informado la propuesta de ratificación y nombramiento de una consejera nombrada por el Consejo de Administración en 2018, con categoría, además, de consejera ejecutiva, y ha propuesto la reelección en su cargo de una consejera independiente. Tras la aprobación de estas propuestas de acuerdo por la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019, se ha mantenido el porcentaje de diversidad de género alcanzado en el ejercicio 2018, en el que se reforzó significativamente la presencia de mujeres en el Consejo respecto de los anteriores ejercicios.

Al cierre del ejercicio 2019, el Consejo de Administración de la entidad estaba formado por 3 mujeres de un total de 15 consejeros, 1 de ellas consejera independiente, 1 consejera otra externa y 1 consejera ejecutiva. La consejera independiente es la presidenta de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones, y la consejera otra externa es miembro de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Riesgos. Así, las mujeres están ocupando la presidencia de dos de las cinco comisiones del Consejo de Administración, y están presentes en cuatro de las cinco comisiones del Consejo. En concreto, la presencia de mujeres

en los órganos del Consejo de Administración alcanza el 25% en la Comisión de Auditoría y Control, el 33,33% en la Comisión de Riesgos, el 25% en la Comisión de Retribuciones y el 50% en la Comisión de Nombramientos.

Diversidad y remuneración
media de los consejeros de
Banco Sabadell

| Rango de edad | 2019 | | 2018 | |
|---------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Consejeros | Remuneración | Consejeros | Remuneración |
| Hombres | 12 | 153.492 | 12 | 146.693 |
| Mujeres | 3 | 140.167 | 3 | 176.000 |
| Total | 15 | 150.827 | 15 | 150.880 |

Consejeros a 31/12.

El cálculo de remuneración realizado es con consejeros que han estado todo el año. Solo se informa de las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado en la función de consejero/a, excluyendo los importes percibidos por funciones directivas que están incluidas en las categorías de la tabla anterior.

El número de consejeros refleja el total de personas en el cargo a final del año.

2.3.2. Personas con discapacidad

El grupo establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de diversidad funcional que así lo requieran, de acuerdo con los protocolos de especial sensibilidad del servicio de medicina del trabajo. Además, la entidad ofrece su acompañamiento en la solicitud de trámites y gestiones en el ámbito municipal, autonómico o estatal que ayuden a mejorar el bienestar social de este colectivo más allá del ámbito estrictamente profesional.

En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad se aplican medidas alternativas por la vía de contratación de servicios o suministros con centros especiales de empleo.

El número de empleados del grupo con alguna discapacidad a diciembre de 2019 ha sido de 531 (a cierre del ejercicio 2018 ascendían a 188). Este destacado incremento sobre 2018 se debe al incremento de profesionales con discapacidad registrados en la filial TSB, fruto de una campaña interna realizada en 2019 para aflorar y registrar las personas con discapacidad en la plantilla.

| Clasificación profesional | 2019 | | | 2018 | | |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Directivos | 9 | 4 | 13 | 3 | — | 3 |
| Mandos intermedios | 25 | 9 | 34 | 13 | 3 | 16 |
| Especialistas | 149 | 158 | 307 | 83 | 69 | 152 |
| Administrativos | 32 | 145 | 177 | 4 | 13 | 17 |
| Total | 215 | 316 | 531 | 103 | 85 | 188 |

Empleados con
discapacidad grupo

Asimismo, en 2019 se han implantado acciones para apoyar la diversidad funcional dentro y fuera del banco:

- Proyecto Taskforce: la Dirección Territorial Cataluña y la Dirección Territorial Este contrataron a 30 personas con discapacidad igual o superior al 33% a través de un contrato de interinaje para cubrir sustituciones de vacaciones de verano. Tras finalizar los contratos de interinaje, 4 personas han sido incorporadas a la plantilla del grupo con contrato indefinido.
- Programa Mi Familia: 30 familiares con discapacidad de empleados del banco han recibido asesoramiento y acompañamiento profesional por parte de la Fundación Adecco para insertarlos en el mercado laboral.

2.3.3. Diversidad multigeneracional

El banco realiza un seguimiento de la realidad generacional de su plantilla, identificando la complejidad de experiencias, habilidades, capacidades y formación de cada una de las generaciones que la conforman y diseñando propuestas de mejora que tengan en consideración sus principales intereses, necesidades, expectativas e inquietudes.

Adicionalmente a esta práctica habitual, a lo largo de 2019 el banco ha participado en eventos y foros externos sobre talento multigeneracional con el objetivo de compartir su conocimiento y prácticas que ya son referencia en este ámbito, muy relevante en el momento demográfico actual.

2.4. Política retributiva



(ODS 8)

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

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

- 1. Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de grupo. Esto implica:**
 - Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
 - Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
 - Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del grupo.
- 2. Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y el nivel de riesgo asumido:**
 - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
 - Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, no incentivando la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el grupo.
 - Esquema sencillo, transparente y claro, comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.
- 3. Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):**
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado. En este sentido, las Políticas de remuneraciones se basan en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
 - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

En este sentido, las Políticas de remuneraciones se basan en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector. Todos estos principios que inspiran la Política de

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

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.

En España, atendiendo a los diferentes colectivos directivos, especialistas y administrativos, sin establecer ningún criterio adicional, se determina una diferencia salarial del 11,87% (ver nota de cálculo), que representa una reducción frente al 11,95% de 2018 y una reducción de esta diferencia desde que se inició la medición de la misma en 2017. Esta diferencia se explica fundamentalmente por la menor antigüedad en la entidad del colectivo femenino y la menor presencia de mujeres en el colectivo directivo.

En este sentido, se sigue profundizando en las acciones para reducir la brecha iniciadas en ejercicios anteriores, de nuevo con evolución positiva:

- Incremento en la representación de mujeres en puestos directivos: se ha pasado del 22,86% al 23,12%. En el caso de mandos intermedios, cantera de futuros directivos, se ha pasado del 33,09% al 34,25%.
- Un 53% de las promociones han sido mujeres (28% en el ámbito directivo), a través de un estricto seguimiento en los Comités de Valoración Directiva y la presencia de mujeres en las ternas de candidatos en procesos.
- Monitorización de la actuación salarial voluntaria.

En el caso de TSB, la media de *gender pay gap* publicada en octubre de 2019 (siguiendo las metodologías de cálculo definidas por el supervisor local, que reporta la diferencia

entre el promedio de remuneración de la plantilla de hombres y el promedio de la de mujeres), muestra una reducción de 0,1, puesto que pasó al 31,1% en 2019 desde el 31,2% en 2018 (detalle de cálculo en la web pública de TSB). El *gap* de TSB se explica por la menor presencia de mujeres en posiciones sénior y por un mayor porcentaje de mujeres empleadas en posiciones de menor responsabilidad. Cabe destacar la contratación de la nueva consejera delegada Debbie Crosbie en 2019. Si se realiza una aproximación del cálculo realizado en el Reino Unido para España, a partir de los salarios medios anuales de hombres

y mujeres, en 2019 en España sería de 24,48%, inferior al 24,56% del año 2018.

Conviene destacar también que en agosto de 2016 TSB se convirtió en un empleador acreditado de *living wage*, encontrándose en un grupo pionero de empresas en el Reino Unido que van más allá de lo que exige la ley y se compromete a pagar tanto a los empleados directos como a los proveedores que trabajan regularmente en sus instalaciones, al menos, lo que se establece como *living wage*.

Remuneración total media de Banco Sabadell en España

| Clasificación profesional | 2019 | | | | | | 2018 | | | | | |
|---------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Empleados | | | Remuneración | | | Empleados | | | Remuneración | | |
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Directivos | 379 | 114 | 493 | 186.491 | 135.930 | 174.799 | 361 | 107 | 468 | 192.770 | 140.984 | 180.930 |
| Mandos intermedios | 2.081 | 1.084 | 3.165 | 71.861 | 62.414 | 68.625 | 2.188 | 1.082 | 3.270 | 71.788 | 61.484 | 68.379 |
| Especialistas | 5.257 | 6.953 | 12.210 | 47.269 | 42.007 | 44.273 | 5.609 | 7.193 | 12.802 | 46.852 | 41.684 | 43.948 |
| Administrativos | 57 | 137 | 194 | 23.152 | 23.363 | 23.301 | 97 | 214 | 311 | 22.874 | 22.394 | 22.544 |
| Total | 7.774 | 8.288 | 16.062 | 60.462 | 45.660 | 52.824 | 8.255 | 8.596 | 16.851 | 59.561 | 44.932 | 52.098 |

En el colectivo Directivo se incluyen consejeros ejecutivos, alta dirección, dirección general, directores corporativos y directores *top*. En el colectivo Mandos intermedios se incorporan los directores no pertenecientes al colectivo Directivo. Las funciones clasificadas como técnicas están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

| Rango de edad | 2019 | | | | | | 2018 | | | | | |
|--------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Empleados | | | Remuneración | | | Empleados | | | Remuneración | | |
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Inferior a 31 años | 311 | 267 | 578 | 35.708 | 32.448 | 34.202 | 336 | 301 | 637 | 34.240 | 32.467 | 33.402 |
| Entre 31 - 49 años | 4.107 | 5.731 | 9.838 | 54.317 | 43.995 | 48.304 | 4.587 | 6.187 | 10.774 | 54.494 | 43.377 | 48.110 |
| Mayor de 49 años | 3.356 | 2.290 | 5.646 | 70.276 | 51.367 | 62.607 | 3.332 | 2.108 | 5.440 | 69.090 | 51.276 | 62.187 |
| Total | 7.774 | 8.288 | 16.062 | 60.462 | 45.660 | 52.824 | 8.255 | 8.596 | 16.851 | 59.561 | 44.932 | 52.098 |

Se considera para el cálculo de remuneración total media: retribución fija, retribución variable, complementos personales y beneficios; remuneración anualizada y efectivamente pagada.

Remuneración total media de TSB

| Clasificación profesional | 2019 | | | | | | 2018 | | | | | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | Empleados | | | Remuneración | | | Empleados | | | Remuneración | | |
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Directivos | 109 | 51 | 160 | 237.420 | 215.482 | 230.428 | 120 | 65 | 185 | 254.707 | 212.468 | 240.005 |
| Mandos intermedios | 172 | 120 | 293 | 109.037 | 105.277 | 107.492 | 183 | 122 | 305 | 113.179 | 113.069 | 113.135 |
| Especialistas | 1.405 | 1.897 | 3.301 | 48.726 | 44.111 | 46.074 | 1.537 | 2.038 | 3.575 | 54.577 | 49.515 | 51.693 |
| Administrativos | 790 | 2.850 | 3.640 | 26.104 | 26.504 | 26.417 | 970 | 3.318 | 4.288 | 28.014 | 28.600 | 28.469 |
| Total | 2.476 | 4.918 | 7.394 | 54.005 | 37.177 | 42.812 | 2.810 | 5.543 | 8.353 | 57.824 | 40.318 | 46.204 |

Tipo de cambio a 31/12/2019: 0,8508 GBP=1 EUR.

| Rango de edad | 2019 | | | | | | 2018 | | | | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | Empleados | | | Remuneración | | | Empleados | | | Remuneración | | |
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Inferior a 31 años | 760 | 1.118 | 1.878 | 31.915 | 29.177 | 30.285 | 976 | 1.475 | 2.451 | 31.851 | 30.078 | 30.783 |
| Entre 31 - 49 años | 1.281 | 2.137 | 3.418 | 61.271 | 41.897 | 49.158 | 1.397 | 2.343 | 3.740 | 63.524 | 42.799 | 50.550 |
| Mayor de 49 años | 435 | 1.663 | 2.098 | 71.200 | 36.490 | 43.686 | 437 | 1.725 | 2.162 | 69.102 | 37.447 | 43.808 |
| Total | 2.476 | 4.918 | 7.394 | 54.005 | 37.177 | 42.812 | 2.810 | 5.543 | 8.353 | 53.390 | 37.746 | 43.006 |

Tipo de cambio a 31/12/2019: 0,8508 GBP=1 EUR.

Se considera, para el cálculo de remuneración total media: retribución fija, retribución variable, complementos personales y beneficios; remuneración anualizada y efectivamente pagada.

Nota de cálculo remuneraciones: el cálculo de remuneración en España se realiza sobre retribución objetivo. En el caso de TSB, esta información representa la retribución percibida en el año (en caso de retribuciones diferidas, contempla el total de retribución ganada en el año).

Nota de cálculo brecha salarial: el cálculo de la Brecha Salarial para España se establece a partir de la suma de la brecha de remuneración total media ponderada por categoría.

— **Fórmula brecha remuneración total media**

(1-Remuneración total media mujeres sobre remuneración total media hombres)

— **Fórmula brecha remuneración total media ponderada por categoría**

(Brecha remuneración total media categoría * Empleados categoría vs. Empleados totales)

— **Brecha remuneración total media ponderada**

Suma de brecha remuneración total media ponderada por categoría

2.5. Entorno y organización del trabajo



(ODS 3)

La evolución del negocio, de las relaciones laborales y de la sociedad en su conjunto demanda la creación de entornos de trabajo más flexibles, eficientes, que integren la tecnología al servicio de la entidad y de sus profesionales.

2.5.1. Conciliación

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

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

Asimismo, el grupo ofrece un amplio abanico de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y

familiar y/o personal de su plantilla, mediante la contratación de servicios o compra de productos a través del portal para empleados, que les ofrece no solamente un ahorro económico, sino también de tiempo, ya que reciben los productos en su lugar de trabajo y se ahorran desplazamientos o tener que hacer la gestión fuera del horario laboral. A estas facilidades cabe añadir la oferta de servicios para facilitar las gestiones personales de los profesionales que trabajan en los servicios centrales.

La fórmula del teletrabajo es una de las que genera mayor satisfacción por parte de los empleados, así como mayor incremento de la productividad percibida por el manager. A final de 2019, 455 profesionales trabajaban en modalidad remota.

Los empleados siguen haciendo uso de medidas lanzadas en ejercicios pasados, como la compra de vacaciones o la mediación del gestor de conciliación, elementos diferenciales propios de nuestra propuesta de valor al empleado.

En TSB se dispone de una política de trabajo flexible que brinda a todos los empleados la oportunidad de solicitar un cambio temporal o permanente en la forma de trabajar, en cualquier etapa de su carrera, e independientemente de sus razones personales para hacer la solicitud. Si bien la oportunidad de trabajar con flexibilidad no es un derecho o derecho automático, nuestra política de trabajo flexible proporciona una base justa y consistente para realizar solicitudes, de modo que las solicitudes solo se rechacen si tienen un impacto claro y perjudicial en el negocio. La política de TSB es ayudar a los empleados a lograr un buen equilibrio entre su trabajo y sus vidas fuera del trabajo. Esto permite a la empresa retener empleados calificados y atraer y reclutar al mejor talento. Un enfoque positivo para el trabajo flexible ayuda a hacer de TSB Bank un excelente lugar para trabajar. Hay 6 opciones de trabajo flexibles principales para elegir, aunque las personas pueden combinar diferentes opciones y sugerir sus propias alternativas.

Además, nuestro objetivo es ser una organización inclusiva en la que los empleados con discapacidades reciban un trato justo y puedan competir en igualdad de condiciones para su progreso profesional.

2.5.2. Salud y seguridad

El grupo asume una política preventiva y de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los empleados. De acuerdo con la legislación vigente, el banco dispone de un plan de prevención que incluye todas las actividades preventivas llevadas a cabo en la empresa y que se publican anualmente en una memoria que está disponible en la web interna del empleado y en la web corporativa.

La formación se completa con publicaciones, fichas de ergonomía y manuales de equipos de trabajo; todo relacionado con los riesgos propios de la actividad del banco. En España, Banco Sabadell también realiza una evaluación inicial de riesgos laborales para cada nuevo centro de trabajo y en caso de reformas o modificaciones. Asimismo, cuando ha transcurrido un período desde la realización de

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 evaluación, en todas las instalaciones se evalúan tanto los puestos individuales de trabajo como las zonas comunes, las instalaciones y los aspectos técnicos del espacio de trabajo (temperatura, iluminación, etc.).

Banco Sabadell garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todos los empleados, conforme a la ley en España. Estos principios están recogidos en la Política de recursos humanos, concretamente en la normativa de Recursos Humanos 7305 –Normativa Laboral Básica Aplicable, que hace referencia expresa al Convenio Colectivo de Banca vigente (Convenio Colectivo de Banca). Estos derechos se recogen en el capítulo duodécimo de dicho convenio, Derechos sindicales, en sus artículos 58, 59 y 60.

En la actualidad el banco cuenta con un total de 11 secciones sindicales en España, incluyendo las secciones sindicales de ámbito estatal y las de ámbito autonómico. La elección de la representación de los trabajadores se realiza mediante sufragio cada 4 años, de acuerdo con las directrices que marca la Asociación Española de Banca (AEB) junto con las secciones sindicales estatales mayoritarias en el sector de la banca española. Los resultados de las elecciones sindicales determinan la composición de los diferentes comités de empresa, así como los delegados de personal, que serán los órganos interlocutores con la representación de la empresa y los agentes presentes en las negociaciones colectivas. En defecto de negociaciones específicas, se reúnen cuando las circunstancias lo precisan. Los representantes elegidos cuentan con un crédito horario sindical para poder ejercer sus funciones. El 100% de los empleados están cubiertos por convenio en España. En el resto de países se aplica la legislación vigente en cada uno de ellos.

Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad en perímetro España:

- Comités de Seguridad y Salud de carácter estatal constituidos en empresas:
 - Banco de Sabadell S.A.
 - Sabadell Asset Management., S.A.
 - Business Services for Operational Support, S.A.
 - Sabadell Information Systems, S.A.
- Delegados de Prevención (figura legalmente prevista con un máximo de 8 personas por empresa o ámbito).

Finalmente, en la reunión celebrada el día 18 de diciembre de la Mesa de Negociación del XXIV Convenio Colectivo de Banca, se ha suscrito el Acuerdo Parcial del Convenio

Colectivo de Banca sobre el Registro Diario de Jornada, de aplicación para todas las entidades asociadas, entre la AEB y las organizaciones sindicales de CCOO, UGT y FINE, que, en conjunto, suponen el 82,92% del total de la representación de los trabajadores en la mesa del convenio. De acuerdo con este marco, el banco ya está desplegando medidas para cumplir con las nuevas disposiciones regulatorias referentes a este registro, que durante 2020 se complementarán con nuevas medidas de flexibilidad y desconexión digital orientadas a aumentar la productividad y satisfacción de nuestra plantilla.

En relación con TSB, la entidad se compromete en mantener los más altos estándares de salud, seguridad y protección contra incendios en todas sus actividades de negocio. El banco se esfuerza constantemente por hacer lo correcto mediante la implementación de las medidas apropiadas alineadas con los valores de TSB para ayudar a los empleados a entender que ellos también tienen una obligación legal y moral con ellos mismos y con los demás. TSB dispone de la formación, las capacidades y las comunicaciones adecuadas en todo el banco para permitir que todos los empleados las hagan suyas y puedan evitar riesgos innecesarios, con estándares y orientaciones claras que permiten la implementación de controles.

TSB cuenta con formación específica en salud y seguridad. Dicha formación es obligatoria para todos los empleados, y está programada como parte del calendario anual de formación obligatoria de TSB.

Todos los lugares de trabajo de TSB están sujetos a un programa general y específico de evaluación de riesgos con la intención de controlar, reducir o eliminar el riesgo para la salud y la seguridad de todos los empleados y terceros que trabajan en las instalaciones de TSB.

TSB tiene la obligación, en virtud de la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo (Health and Safety at Work Act 1974), de proporcionar la política escrita sobre salud y seguridad y que esté disponible a través de la intranet interna.

En relación con la participación, en TSB existe una relación fluida y directa con los representantes de los empleados (24 reuniones al año, equivalente a 2 reuniones al mes). Actualmente hay dos sindicatos reconocidos (Unite the Union y Accord) y uno no reconocido (TBU). Los representantes de los empleados de Unite the Union y Accord son elegidos por los empleados de TSB. En 2019 se confirmaron nuevos representantes en Accord; sin embargo, los representantes de Unite the Union se mantuvieron igual. En 2020 no serán necesarias más elecciones. Con

respecto a los sindicatos, se siguen la legislación establecida por el gobierno del Reino Unido y las directrices establecidas por ACAS (Asociación de Asesoramiento, Conciliaciones y Arbitraje), un organismo del gobierno público en el Reino Unido.

Indicadores de absentismo

| Indicadores de absentismo en España | 2019 | 2018 |
|--------------------------------------|---------|---------|
| Suma horas (accidentes y enfermedad) | 936.560 | 890.120 |
| Indicadores de absentismo en TSB | 2019 | 2018 |
| Suma horas (accidentes y enfermedad) | 460.373 | 409.506 |

Indicadores de absentismo

Accidentes de trabajo

| | 2019 | | | 2018 | | |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Centro de trabajo | 42 | 65 | 107 | 44 | 75 | 119 |
| <i>In itinere</i> | 43 | 102 | 145 | 48 | 86 | 134 |
| Desplazamiento jornada laboral | 15 | 23 | 38 | 14 | 26 | 40 |
| Otro centro de trabajo | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 100 | 192 | 292 | 107 | 188 | 295 |

Tipos de accidentes en España

Nota de cálculo: referente a los datos publicados en 2018, se han modificado las horas de absentismo publicadas para incorporar enfermedades sin baja e incapacidad temporal prolongada. Asimismo, se han recalculado los datos de 2018 referentes al índice de gravedad, considerando para el cálculo únicamente accidentes *ex-in itinere* (se mantiene) y horas de baja *ex-in itinere*.

| | 2019 | | | 2018 | | |
|-----------------------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Suma horas | 6.749 | 6.297 | 13.046 | 6.027 | 6.283 | 12.310 |
| <i>Índice de frecuencia</i> | 4,22 | 6,30 | 5,29 | 4,18 | 7,00 | 5,61 |
| <i>Índice de gravedad</i> | 0,05 | 0,04 | 0,05 | 0,04 | 0,04 | 0,04 |

Índices de accidentabilidad en España

En los datos de accidentes de trabajo no se incluyen las sociedades Aurica Capital, LSP Finance y Pay TVP con un número total de 42 empleados a 31/12/2019, por no disponer de la información. El cálculo de los índices no incluye los accidentes *in itinere*. El índice de gravedad hace referencia a la gravedad del absentismo (horas perdidas / horas de trabajo teóricas * 100).

TSB, en cumplimiento del marco legal del Reino Unido, no lleva registro de los accidentes. Para el sector bancario, la Seguridad Social no define ninguna enfermedad profesional.

2.5.3. Comunicación y participación

Escuchar al empleado es clave para anticipar sus necesidades y construir el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional. Esta práctica se ha instalado ya de forma permanente en la cultura corporativa, y es un elemento ampliamente usado desde áreas de medios y de negocio.

Banco Sabadell tiene una larga trayectoria en el uso de herramientas para capturar la voz del empleado. En 2019 se han sofisticado estos medios y se ha creado la Dirección de Escucha al Empleado, que ordena y fija criterio en este ámbito, además de incorporar la Oficina de Atención al Empleado.

Ambas capacidades cristalizan en un modelo de escucha sofisticado, que tiene como eje central la encuesta semestral “El banco que queremos ser”. Esta encuesta cuenta con una amplia participación y *feedback* de gran riqueza, además de proporcionar un indicador clave de la salud organizativa y su evolución.

El banco que queremos ser

Se mantiene una línea constante de opinión mayoritaria (65%) en valorar como satisfactoria o muy satisfactoria la evolución del banco en términos generales. Los empleados también destacan el fuerte arraigo de los valores corporativos en la operativa diaria con clientes y otros grupos de interés. Existe cierto margen de mejora en ámbitos concretos, como es la percepción de la agilidad de los procesos internos.

La voluntad es continuar avanzando en políticas y medidas que contribuyan a mantener y mejorar la percepción por los empleados de la entidad y su satisfacción en Banco Sabadell.

Oficina de Atención al Empleado

La OAE ha atendido en este ejercicio 42.874 consultas de 12.338 empleados, y ha facilitado a los responsables de procesos de recursos humanos información valiosa acerca del impacto de estos en nuestra plantilla, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Con esta actividad,

la OAE se suma a otras herramientas, como BS Idea o la encuesta de cliente interno, que fomentan la mejora continua de la experiencia del cliente y el empleado.

En TSB, Link es el foro de empleados que se estableció desde la creación del TSB en 2013. Actúa como la voz de los empleados con representantes de todas las funciones del banco, y de todos los niveles. Link está formado por 115 miembros, que se dividen en 5 grupos regionales. Todos los grupos discuten los mismos temas, y la agenda es establecida conjuntamente por los propios grupos y el Comité Ejecutivo (Exco). Cada trimestre, después de las reuniones regionales del grupo Link, cuatro miembros de Link se sientan con el Exco y analizan sus ideas, comentarios y recomendaciones. En 2019, por primera vez, representantes del grupo Link asistieron a la reunión de la Junta de TSB para compartir su progreso y presentar sus recomendaciones para 2019, incluidas las iniciativas sobre cómo reducir los viajes y ahorrar dinero mediante la digitalización de materiales de *marketing* y de clientes. La retroalimentación de enlaces también contribuyó directamente al desarrollo de la nueva estrategia de TSB durante 2019.

3. Medio ambiente

En el marco de su adhesión a los Principios de Banca Responsable, el Compromiso Colectivo de Acción Climática y el Carbon Disclosure Project (CDP), el banco también asume el compromiso de establecer objetivos específicos para reducir sus emisiones de CO₂.

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.

Más allá de incorporar la sostenibilidad de forma transversal en el modelo y la estrategia de negocio, en relación con los aspectos medioambientales el banco vela por la minimización del impacto de sus procesos e instalaciones.

Por otro lado, en el ámbito de la formación y sensibilización ambiental, toda la plantilla tiene a su disposición un curso de formación en línea, que debe realizarse de forma obligatoria por todos los empleados de las distintas sedes corporativas certificadas. Desde la plataforma interna BS Idea, los empleados también pueden realizar

aportaciones y sugerencias para la mejora de los aspectos ambientales y de lucha contra el cambio climático de la organización.

3.1. Emisiones de CO₂



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

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.

| En toneladas (tn) de CO ₂ | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|-----------------------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Alcance 1 / Actividades directas: emisiones generadas por instalaciones y vehículos de la empresa | 3.088 ⁽¹⁾ | 4.472 ⁽¹⁾ | 763 | 648 | 600 | 552 |
| Alcance 2 / Actividades indirectas: emisiones derivadas del consumo eléctrico en el ámbito nacional | 18 | 20 | 22 | 54 | 3.321 | 12.890 |
| Alcance 3 / Otras actividades indirectas: emisiones derivadas de desplazamientos vinculados al negocio (en avión, tren y vehículo), consumos de materiales ² y gestión de residuos ² | 4.298 ⁽²⁾ | 5.660 ⁽²⁾ | 3.337 | 3.477 | 3.862 | 3.143 |
| Total de emisiones de CO₂ generadas por el grupo en España | 7.403 ⁽³⁾ | 10.152 ⁽³⁾ | 4.122 | 4.179 | 7.783 | 16.585 |
| Total de emisiones de CO₂ por empleado | 0,5 ⁽³⁾ | 0,6 ⁽³⁾ | 0,2 | 0,2 | 0,5 | 1,0 |

(1) En el ejercicio 2019, se incluyen fugas de gases fluorados y se recalcula 2018 con los mismos criterios.

(2) En el ejercicio 2019, se incluyen consumos de materiales (agua, papel y plástico) y la gestión residuos (papel, cartón y plástico). Se recalcula 2018 con los mismos criterios.

(3) Datos obtenidos con la incorporación de nuevas partidas para los ejercicios 2019 y 2018.

Alcance 1: Incluye las emisiones generadas por instalaciones a través del consumo de combustibles como el gasoil (incluido el utilizado en las oficinas móviles), el gas propano, el gas natural, gases fluorados(1) y la flota de vehículos de empresa (desplazamientos del domicilio al centro de trabajo exentos).

⁽¹⁾ En 2019, con el objetivo de obtener una visión más exhaustiva de las emisiones de este alcance, se ha realizado una primera estimación de las emisiones correspondientes a los gases fluorados correspondientes a los ejercicios 2019 y 2018, con un total de 2.091 y de 3.320 toneladas (tn) de CO₂, respectivamente.

Los datos relativos a gases fluorados corresponden a la fuga de gases por averías en equipos de climatización en edificios corporativos y oficinas. Para mitigar estas fugas, el banco realiza cada año un programa de renovación del parque de máquinas de aire acondicionado por equipos más eficaces y con gas de menos impacto ambiental. Cada año se renueva aproximadamente un 8% de los equipos.

Alcance 2: Considera las emisiones derivadas del consumo eléctrico en España. 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 a 2014.

Alcance 3: Este alcance incluye otras actividades indirectas en España, y se contabilizan en el mismo las emisiones de los trayectos realizados en tren, avión, vehículo (excepto vehículos de empresa), y para los ejercicios 2019 y 2018 el banco ha incorporado nuevos aspectos en relación con los consumos de agua, papel y plástico y la gestión de residuos en España.

En este sentido, en 2019 las emisiones en toneladas (tn) de CO₂ de los consumos agua, papel y plástico fueron un total de 845 tn CO₂ vs. las 1.475 tn CO₂ en 2018. Asimismo, en 2019 se han identificado otros residuos en Banco Sabadell, pero al ser inferiores a las 0,10 toneladas, no se incluyen de forma exhaustiva en el detalle de alcances. La emisión en relación con la gestión de residuos materiales (papel, cartón y plástico) fue de un total de

2,54 tn CO₂ para 2019 y 102 tn CO₂ en 2018. Durante 2019 se han revisado materiales fabricados en plásticos de un solo uso para promover el cambio a materiales más sostenibles (bolsas, bolígrafos...). Se anticipa una reducción de consumo para este tipo de materiales a partir de 2020, ya que actualmente aún se están agotando las existencias actuales.

En relación con el impacto relacionado con los viajes y desplazamientos de negocio, se aplican criterios ambientales y de racionalización del gasto, favoreciendo la elección de los medios de transporte con menor nivel de emisiones de CO₂, y en trayectos *in itinere* se promueve el uso coche compartido, ofreciendo plazas de *carpooling* en los edificios principales. Asimismo, se fomenta la realización de reuniones por videoconferencia, el uso de videoconferencia personal, pilotos de teletrabajo, así como la utilización de las comunidades virtuales para ámbitos como el del aprendizaje y la formación continua.

Los programas pilotos de teletrabajo también permiten sentar las bases para una futura extensión de este elemento a una proporción más elevada de la plantilla. Sus objetivos e impactos son múltiples, y van desde la mejor conciliación de la vida personal y profesional hasta un evidente ahorro de tiempo energía y emisiones.

3.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

El Grupo Banco Sabadell dispone de procedimientos internos para asegurar la retirada y reciclaje del 100% del papel y plástico confidencial a través de gestores autorizados de residuos. Los centros corporativos y oficinas disponen de recogida selectiva de envases, materia orgánica y pilas.

Para la gestión de los residuos de las oficinas en proceso de cierre o fusión se dispone de mecanismos de control específicos.

Con el material informático o el mobiliario en buen estado sobrante de oficinas o de centros de trabajo en proceso de cierre o fusión, el banco realiza donaciones a ONG y a entidades locales sin ánimo de lucro.

3.3. Uso sostenible de los recursos



(ODS 11, ODS 12, ODS 13)

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. En 2019 el 16,93% de la plantilla nacional trabaja en alguna de estas sedes certificadas (en 2018 fue del 16,22%). En paralelo, el sistema de gestión ambiental se está desarrollando progresivamente en el resto de centros de trabajo.

3.3.1. Consumo energético

En el ejercicio 2019, el consumo total energético de Banco Sabadell en España ha sido de 82.779 MWh.

En el ejercicio 2019, el consumo de energía eléctrica en España ha alcanzado los 78.533 MWh (respecto a los 81.962 MWh del año anterior), con un 99,96% de origen renovable, mayoritariamente a través de Nexus Renovables, suministradora con garantía de origen 100%

renovable. Tomando como año base el 2014, se ha alcanzado una reducción del 99,85% de emisiones de CO₂ en el consumo eléctrico (alcance 2).

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

- Anualmente se renueva un 8% de las máquinas de climatización por modelos más eficientes, y se procede de forma gradual a un cambio en los sistemas de iluminación de las oficinas optando por tecnología LED.
- La mayor parte de la red de oficinas dispone de un sistema centralizado de climatización e iluminación de bajo consumo y encendido de los rótulos publicitarios adaptado a las franjas de luz solar. Adicionalmente, disponen de equipos ligeros Thin Client (infraestructura céntrica de red donde aplicativos y *software* se vehiculan virtualmente a servidores) que consumen un 90% menos de energía. Desde 2015 se han iniciado implantaciones de estos equipos también en centros corporativos.
- Los centros corporativos tienen instalada una iluminación por detección de presencia y lámparas LED (*light emitting diode*). En dichos edificios y en las oficinas más grandes, las instalaciones de climatización disponen de recuperación de energía.

| | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | Consumo total de energía eléctrica |
|--|--------|--------|--------|--------|------------------------------------|
| Consumo total de energía (MWh) | 78.533 | 81.962 | 82.824 | 89.809 | |
| Energía eléctrica suministrada por Nexus Renovables, garantía de origen 100% renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica) | 99,96% | 99,94% | 99,93% | 99,84% | |

3.3.2. Consumo de agua

El consumo de agua del grupo a escala nacional ha sido de 396.260 m³. Este consumo se limita a un uso sanitario y de riego de algunas zonas ajardinadas. El 100% del agua consumida proviene de la red de suministro. Asimismo, el grupo tiene sus sedes en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

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

3.3.3. Consumo de papel

En 2019, el consumo de papel en España ha sido de 1.030 toneladas vs. 1.047 en 2018.

Los motivos de la disminución del uso del papel son fruto de la aplicación de un conjunto de medidas como el desarrollo del servicio de 24 horas para clientes a través de canales remotos y plataformas digitales, el empleo de tabletas y sistemas digitales en oficinas –que permiten la captura de la firma del cliente y suprimen el uso de papeles

preimpresos–, y el hecho de que todas las impresoras de la entidad imprimen por defecto a doble cara. En 2019, se ha extendido el uso exclusivo de papel reciclado para todo el grupo.

El uso de papel convencional dispone de las certificaciones del sistema de gestión de calidad y ambiental ISO 9001/ISO 14001 y de producción sin cloro FSC (Forest Stewardship Council), con certificación Ángel Azul y Etiqueta Ecológica Europea.

| | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|--|-------|-------|------|-------|
| Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas) | 1.030 | 1.047 | 988 | 1.062 |
| Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%) | 100% | 52% | 9% | 9% |
| Uso del papel reciclado en 13 centros corporativos con oficina de servicio de correos (estafeta) sobre su consumo total del papel (blanco y reciclado) (%) | 100% | 87% | 80% | 84% |

Consumo de papel

Simplificación

Durante el 2019 Banco Sabadell ha desarrollado un programa de reducción de correspondencia con impacto en la reducción de papel. La consolidación del canal digital como elección preferente en la operativa de nuevos clientes y la agrupación de documentación en papel en un único envío mensual vinculado al envío del extracto de la cuenta a la vista han fomentado la reducción en un 12,31% respecto al año anterior. En otro orden de procesos, el banco ha mejorado la admisión de recibos de clientes comunicando anticipadamente al cliente los recibos pendientes de cargo por falta de saldo y ofreciéndole alternativas de financiación. El recibo se mantiene pendiente de devolución durante dos días para que el cliente pueda realizar la cobertura del saldo.

las sucursales con alternativas más eficientes desde el punto de vista energético (por ejemplo, aire acondicionado y calderas).

- Actualmente se está invirtiendo 1,1 millones de libras esterlinas en luces LED para la sede Henry Duncan House (HDH).
- La reducción en las entregas de correo interno de las sucursales de diarias a semanales tiene un beneficio indirecto en materia de reducción de emisiones.
- Se reemplazan los contenedores plásticos de alimentos por VegWare biodegradable en los restaurantes, y se han eliminado los vasos de plástico en la oficina en Londres.

Consumos energéticos y uso de recursos en TSB

Se destacan a continuación los principales indicadores y acciones realizadas por TSB durante 2019.

Consumo de papel

| | Unidad de base | Anual |
|---|----------------|-------|
| Volumen de papel (formato DIN4) utilizado durante el año | (toneladas) | 147 |
| Uso de papel reciclado en sucursales y edificios corporativos en relación con el consumo total de papel | (%) | 3% |

| | Unidad de base | Consumo anual |
|--------------|----------------|---------------|
| Electricidad | MWh | 28.312 |
| Gas natural | MWh | 13.917 |
| Agua | m ³ | 93.370 |

Consumos

Información estimada para los meses de noviembre y diciembre de 2019 a partir de los datos reales del año anterior.

Además de estos consumos, se han utilizado cerca de 10.000 litros de combustible para calefacción.

En términos de medidas de eficiencia:

- Se ha destinado cerca de 350.000 libras esterlinas (411.377 euros)¹ a la sustitución de equipos antiguos en

Nota ¹: tipo de cambio a 31/12/2019 (0,8508GBP=1EUR).

4. Información sobre derechos humanos



(ODS 5, ODS 8, ODS 10)

Banco Sabadell dispone de un Código de Conducta, Política de Ética y Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Administración en 2003.

Asimismo, el banco ha implantado un Código de conducta para proveedores en el que extiende a la cadena de suministro su propio compromiso con los derechos humanos.

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

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

Estos compromisos se concretan en eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizar la libertad sindical, negociar colectivamente de conformidad con la legislación del país en que trabajen (Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) y fomentar las medidas de bienestar y conciliación de la vida profesional y personal.

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

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

En relación con 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 y la inclusión financiera.

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

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

En relación con TSB, la Ley de esclavitud moderna (Modern Slavery Act) tiene como objetivo evitar que las personas sean forzadas a trabajar, explotadas u objeto de tráfico, incluso comprándolas o vendiéndolas como “propiedad” o controlándolas con amenazas mentales o físicas. En este sentido, TSB toma en consideración la Ley de esclavitud moderna y publica anualmente un informe específico donde recoge las acciones implementadas durante el año para prevenir los riesgos de la esclavitud moderna que puedan estar relacionados con el negocio o con sus proveedores.

En el último informe, disponible en su web y referente a 2018, TSB se compromete a crear una cultura positiva e inclusiva, apoyando el bienestar de sus empleados. En relación con sus clientes, TSB brinda orientación de los riesgos que deben considerarse en todas las etapas de su relación.

Adicionalmente, TSB ha desarrollado políticas internas para asegurar que sus proveedores conozcan los valores de TSB y los apliquen en sus propios negocios. Algunos ejemplos de las políticas implementadas en 2018 son TSB Partner Employment policy, Anti-Money Laundering & Counter Terrorist Financing Policy or Whistleblowing policy.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno



(ODS 16)

Banco de Sabadell, S.A. está comprometido en salvaguardar la integridad y fomentar una cultura de rechazo de la corrupción, prohibiendo expresamente toda actuación de esta naturaleza. En esta línea, como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, está comprometido en el cumplimiento de los diez principios que establece, entre los cuales se encuentra el de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidos la extorsión y el soborno.

Uno de los elementos básicos para consolidar una cultura corporativa es contar con un cuerpo normativo de aplicación al 100% de los integrantes del banco, que muestre el compromiso sólido respecto del cumplimiento de las leyes ya desde el órgano de administración. En esa línea, Banco Sabadell, que ya disponía de un Código de conducta y de Políticas de cumplimiento normativo, conflictos de interés, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y prevención de la responsabilidad penal, ha incorporado desde este año una Política anticorrupción, de aplicación a todo su grupo.

En dicha Política anticorrupción se definen todos aquellos actos que estarían incluidos en el concepto de corrupción, así como aquellas actuaciones vinculadas a la materia que no estarían permitidas.

En cuanto a la identificación y control de los riesgos vinculados a la corrupción, hay que destacar que la entidad dispone del Programa de Prevención de la Responsabilidad Penal, que cuenta con un apartado específico relativo a la lucha anticorrupción.

Adicionalmente, el banco presta especial atención a la supervisión de los préstamos y las cuentas de los partidos políticos mediante un protocolo de aceptación de clientes muy riguroso. En esta misma dirección, el banco no realiza aportaciones de ningún tipo a partidos políticos ni a personas con responsabilidades públicas o instituciones relacionadas. Igualmente, en materia de transparencia, todas las donaciones a ONG 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. Asimismo, las cuentas de la Fundación Banco Sabadell están debidamente auditadas.

También cabe reseñar que en el Código de conducta del Grupo Banco Sabadell se prevé explícitamente la no aceptación de obsequios de clientes, así como la obligación de atender a lo indicado en la normativa interna respecto de los obsequios que pueda realizar un proveedor, todo ello con el fin de evitar que pueda limitar o condicionar la capacidad de decisión.

Finalmente, hay que señalar también que la entidad cuenta con una canal de comunicación de fácil acceso para

todos los empleados en el que pueden efectuar, incluso de forma anónima, diferentes consultas, sugerencias o denuncias. De la gestión y/o resolución de todas ellas se reporta al Comité de Ética Corporativa de la entidad.

En relación con TSB, el riesgo de conducta también es una parte fundamental de los procesos de planificación estratégica, toma de decisiones, desarrollo de propuestas y gestión del desempeño. A lo largo de todo el recorrido del cliente, es fundamental asegurar un trato justo de los mismos, la entrega de resultados equitativos y tratar de evitar cualquier perjuicio.

En este sentido, TSB cuenta con la Política contra el blanqueo de capitales, antisoborno y corrupción, cuya identificación, evaluación, gestión y reporte de los riesgos de conducta es responsabilidad de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo, con respecto a sus áreas de negocio pertinentes, tal y como se establece en su Declaración de Responsabilidad (SOR, por sus siglas en inglés), conforme el Régimen de Certificación y Alta Gerencia del Reino Unido (SMCR, por sus siglas en inglés).

TSB promueve un entorno de tolerancia cero para las actividades ilícitas para proteger a sus empleados, clientes y comunidades contra los delitos financieros que vehicula a través de políticas y cursos de capacitación anuales, que comprenden:

- Requisitos contra el blanqueo de capitales y el financiamiento del terrorismo con respecto a las medidas de diligencia debida sobre los clientes, aplicables a los distintos tipos de clientes y en consideración del riesgo geográfico, de industria y de producto asociado con cada relación; medidas avanzadas de diligencia debida aplicables en situaciones de mayor riesgo, y controles de monitoreo constantes para garantizar que TSB conoce y comprende a sus clientes a lo largo del ciclo de vida de la relación.

TSB designa a un responsable nominado con la responsabilidad de recibir y presentar informes de actividades sospechosas al Organismo Nacional del Crimen (NCA, por sus siglas en inglés) y de garantizar que los controles pertinentes se hayan implementado para monitorear y administrar la investigación de informes de actividades sospechosas.

- Que se hayan implementado requisitos de sanciones financieras para asegurar el cumplimiento de las obligaciones conforme los regímenes de sanciones de la ONU, la UE, el Reino Unido y Estados Unidos. TSB adopta una postura prohibitiva con respecto a las transacciones y relaciones con clientes en países sujetos a sanciones financieras internacionales exhaustivas, o de propiedad o control por parte de individuos ubicados en estos países.

Se examina frecuentemente a los empleados, clientes, proveedores y transacciones frente a las listas de sanciones relevantes y se los investiga en consecuencia.

- Los requisitos antisoborno y de corrupción para garantizar que las prácticas de evaluación de riesgos y diligencia debida se hayan implementado para evaluar la exposición a sobornos o corrupción vía relaciones con

terceros, patrocinio de eventos y donaciones benéficas.

El ofrecimiento y la aceptación de regalos, entretenimiento y hospitalidad están permitidos, siempre que no se consideren inapropiados, excesivos o que puedan ser considerados como un soborno o posible soborno y siempre que se aprueben y registren de acuerdo con la Política de cumplimiento, conflictos de intereses y abuso de mercado de TSB.

TSB prohíbe todas las actividades consideradas como pagos de facilitación, donaciones políticas o acciones que pudieran facilitar la evasión de impuestos.

El cumplimiento por parte de TSB de los requisitos del marco contra delitos financieros se monitorea por medio de tests de control constantes, garantías, auditorías y el suministro de información de gestión y los comités de gobierno superior.

En relación con la filial del banco en México, esta cuenta con un Manual conceptual de prevención de blanqueo

de dinero y financiamiento al terrorismo, que tiene como objetivo principal establecer las medidas y procedimientos que el banco observará para prevenir, detectar y reportar los actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie para la comisión del delito previsto en el artículo 139 *quater* del Código penal federal o que pudiesen ubicarse en los supuestos del artículo 400 bis del mismo ordenamiento legal.

Asimismo, define las políticas y establece los criterios, procedimientos y estándares que deben cumplir todos los directivos, apoderados, funcionarios y empleados del banco, así como todas aquellas terceras personas autorizadas e involucradas en el proceso de identificación de clientes. Las políticas y procedimientos están dirigidas a proteger al banco y a su personal contra el intento de ser utilizados para el blanqueo de dinero y el financiamiento del terrorismo.

6. Sociedad

Este compromiso del banco con la sociedad se vehicula a través del voluntariado, de las iniciativas de las distintas direcciones del banco y también desde la Fundación Banco Sabadell.

Banco Sabadell también concreta su compromiso a través de un diálogo con la sociedad, impulsando y participando en múltiples iniciativas en el campo de la educación y la solidaridad y realizando otras actividades y colaboraciones con impacto social.

La Fundación Banco Sabadell lleva a cabo la mayoría de su actividad en colaboración con las entidades de referencia en el sector para conseguir sus objetivos tanto en el ámbito cultural como en el de talento, consiguiendo así poner en valor el trabajo de otras entidades de amplia experiencia e impacto. En el año 2019, la Fundación Banco Sabadell ha recibido del banco una dotación de 5 millones de euros para la realización de sus actividades.

En relación con los ODS y con objeto de fomentar la cultura y el talento como factores de progreso y bienestar social, desde la Fundación Banco Sabadell se han priorizado los objetivos relativos a la Educación de calidad (ODS 4) y las Alianzas (ODS 17).

6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible



6.1.1. Compromiso con la educación

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

Estas iniciativas van dirigidas a distintos públicos objetivo:

Para niños hasta los 13 años: desde 2010, a través del concurso de dibujo infantil “¿Para qué sirve el dinero?”, en

<http://paraquesirveeldinero.com/>, dirigido a clientes y no clientes de la entidad, se incluye un conjunto de actividades educativas y material didáctico, elaboradas en colaboración con pedagogos y educadores, que potencian el desarrollo de la creatividad, la importancia del ahorro, el valor del dinero y la solidaridad. Además, desde el pasado año se incluye un diccionario económico infantil vinculado a una guía didáctica con el que se familiariza palabra a palabra la funcionalidad del dinero y se da respuesta a las inquietudes de los más pequeños.

En paralelo, desde hace un par de años se ha desarrollado un recurso educativo para escuelas que ayuda a iniciar un diálogo entre profesor y alumno sobre la vertiente solidaria del dinero, hecho que incentivando a las escuelas clientes para que trabajen conceptos relacionados con el dinero y su función solidaria.

Por cada dibujo recibido, Banco Sabadell realiza una donación a una causa solidaria, y en el ámbito de las redes sociales los más votados obtienen también premio. Desde su inicio se han recibido más de 43.500 dibujos. A fecha 31 de diciembre contaba con más de 2.380 participaciones (el cierre del concurso es el 31 de enero). En esta edición, las donaciones se destinan al proyecto “Por mí y por todos mis compañeros”, de Unicef.

Para jóvenes: Banco Sabadell, por séptimo año consecutivo y desde su origen, continúa participando en el programa de Educación Financiera de Escuelas de Cataluña (EFEC), en el que, gracias al voluntariado corporativo de las entidades participantes, más de 106.265 alumnos han sido formados en finanzas básicas.

En esta edición, el programa se ha impartido en más 400 centros educativos, y Banco Sabadell ha participado con 87 voluntarios, contribuyendo con su docencia y en el

conjunto de las entidades colaboradoras a la formación de 18.602 jóvenes. Asimismo, y en relación con la iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro”, de la Asociación Española de Banca (AEB) y la Fundación Junior Achievement (JA), el banco ha renovado su compromiso de participación de 2020.

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 fue renovado en 2018 y sigue las recomendaciones de la Comisión Europea y de la OCDE, tiene como objetivo mejorar la cultura financiera de los ciudadanos dotándoles de los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para que manejen sus finanzas de forma responsable e informada.

Para emprendedores y talento joven: otro de los compromisos con la sociedad es apoyar a las universidades de referencia con la concesión de ayudas y becas de estudios para contribuir a mayores oportunidades en educación.

Se promueve el talento joven artístico en cualquiera de sus disciplinas y al talento joven que trabaja para el sector social a través de premios y programas formativos y de acompañamiento.

Asimismo, se contribuye a la Investigación de excelencia concediendo ayudas a estudiantes predoctorales, complementarias a otras becas que reciben actualmente. De igual modo, a través la Fundación jóvenes brillantes en sus disciplinas participan en cada una de las convocatorias de Celera, la única aceleradora de personas que existe actualmente en España, que cada año selecciona a 10 jóvenes excepcionales para darles recursos, formación y oportunidades.

Los premios Fundación Banco Sabadell a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica y a las Ciencias tienen como objetivo incentivar y reconocer la trayectoria de jóvenes investigadores españoles que destacan por su excelencia e innovación en sus líneas de investigación en estos tres campos.

Dichos premios son reconocidos como los más importantes en sus ámbitos.

Desde la Fundación se apuesta también por colaboraciones que tengan por objetivo ayudar al colectivo

universitario en el proceso de búsqueda de empleo, como por ejemplo el proyecto TOOLBOX de la Universidad de Murcia.

Para pymes: en relación con el compromiso de formación para la consecución de los retos de la internacionalización de la pequeña y mediana empresa, Banco Sabadell, en colaboración desde el año 2012 con AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, Esade y Garrigues, es impulsor del programa “Exportar para crecer”. Este programa acompaña a las pymes en su proceso de internacionalización, a través de herramientas *online*, servicios de información especializados y la organización de mesas de debate por todo el país por las cuales ya han pasado cerca de 10.000 compañías.

Por otro lado, Banco Sabadell ha colaborado en el Fórum AMEC, principal Asociación de Empresas Industriales Internacionalizadas en España, que este año se ha focalizado en los nuevos escenarios de competitividad. Banco Sabadell, además de haber colaborado en las siete previas ediciones, en este 2019 ha sido la única entidad bancaria presente, y ha participado interviniendo en mesas con empresas y aportando conocimientos sobre el negocio internacional.

Asimismo, Banco Sabadell continúa con su compromiso de soporte y asesoramiento a empresas clientes con la tercera edición del Sabadell International Business Program, un programa formativo con certificación universitaria por la Universidad de Barcelona (UB) que se realiza de forma simultánea en ciudades como Barcelona, Madrid, Zaragoza, La Coruña, Las Palmas y Alicante. Desde la primera edición ya han participado en el mismo 230 empresas con actividad internacional.

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

Adicionalmente, el banco ha iniciado en septiembre la emisión mensual de una *newsletter* de negocio internacional con información profesional y en referencia a los mercados internacionales y sectores de actividad más proclives a la internacionalización o a la exportación, dirigida a empresas clientes con negocio internacional. Asimismo, en el último trimestre de este año se han realizado más de 25 jornadas dirigidas a empresas para explicar los cambios

introducidos en relación con los Incoterms de la Cámara de Comercio Internacional, que serán efectivos a principios de 2020. El índice de participación en estas sesiones (conferencias con una duración aproximada de 4 horas) ha sido muy alto, con una media de entre 60-100 empresas participantes por sesión.

Para familias/sociedad: en relación con la sociedad, acercar la cultura coimpulsando, junto con los centros culturales de referencia, propuestas expositivas y de producción en artes escénicas con valor diferencial que contribuyan a una sociedad más informada y justa, ha sido otra de las palancas del compromiso social.

“Atempo, arts i formació”, otro de los proyectos que apoya la Fundación, tiene como objetivo tejer vínculos entre el mundo educativo y el mundo artístico con la voluntad de formar a profesionales de ambos sectores (educación y cultura), facilitar el acceso y la participación activa de los jóvenes en la vida cultural y fomentar procesos de innovación docentes a través de la interrelación entre profesionales. Este programa ofrece herramientas de comprensión y acción para mejorar la sensibilidad en el entorno cultural y artístico, reflexionar sobre las diferentes tendencias de renovación educativa y aprender formas creativas de abordar los obstáculos en las relaciones sociales a través de las artes. Se destacan las Jornadas ConectArte para poner en contacto a entidades culturales con las que colabora, o con proyectos como Imagine Circular Economy, Aertec Challenge, Imagine Express, el Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía para jóvenes músicos de clásica, el Programa Impulsa Cultura o el Programa de innovación social B-Value.

Asimismo, se contribuye al fomento de la igualdad de género apoyando proyectos e iniciativas, como por ejemplo el encuentro “Mujeres que transforman el mundo”, de Segovia, o la participación activa de la mujer en conferencias, talleres y mesas redondas, con el fin de lograr paridad y visibilizar la acción de la mujer en diferentes ámbitos. En este sentido, la Fundación ha modificado las bases de sus premios, desde este año, para dar la oportunidad a aquellas mujeres científicas que se han visto obligadas a suspender sus investigaciones a causa de la maternidad. De esta manera, la edad para ser candidatas a los premios se puede ampliar hasta un máximo de un año por cada hijo cuando se hayan producido interrupciones en la carrera profesional por maternidad.

6.1.2. Solidaridad

Cooperación y solidaridad

A través de las iniciativas y programas de cooperación y solidaridad, el banco y su Fundación también se comprometen a la consecución de la erradicación de la pobreza (ODS 1).

Destacan las siguientes actuaciones:

- Acompañar a los proyectos de las entidades del tercer sector que participan en el programa de innovación social B-Value. Todas ellas tienen como objetivo atender a cualquier tipo de colectivo desfavorecido o en riesgo de exclusión social. Desde la primera edición de B-Value en 2017, la Fundación ha otorgado diferentes premios económicos a las entidades finalistas que han participado en el mismo. Se trata de un premio que las ayuda a seguir adelante en cada uno de sus proyectos y que da, además, visibilidad a las causas para las que trabajan.
- Otra de las entidades con las que colabora la Fundación y que destaca por proyectos de cooperación y solidaridad es la Fundación HEMAV, que impulsa proyectos como “Locust”, con el que gracias a los drones sobrevuelan zonas remotas para identificar y controlar focos de plagas de langosta y así luchar contra el hambre en zonas como Mauritania; o bien “Freedá”, de la mano de Proactiva Open Arms, con la que se ha desarrollado un dron de búsqueda para la detección de personas a la deriva en el mar Mediterráneo. Estos proyectos han sido llevados a cabo por jóvenes ingenieros de HEMAV.
- En los últimos tres años, desde la Fundación Banco Sabadell también se ofrece la oportunidad a los empleados del banco para que se impliquen como mentores voluntarios y ayuden a entidades del tercer sector en el programa de innovación social B-Value. Este año, treinta empleados han acompañado a entidades culturales y del tercer sector en el desarrollo de sus proyectos de impacto e innovación.
- Por otro lado, Banco Sabadell facilita y promueve, a través de los recursos y medios necesarios, la solidaridad y el compromiso voluntario de sus empleados. A través de Sabadell Life, portal interno consolidado desde 2016 con más de 11.500 usuarios, el banco y los propios empleados tienen la posibilidad de proponer iniciativas de carácter solidario y/o voluntariado.

Los empleados más solidarios, con sus donaciones directas o a través de dinámicas de gamificación, han canjeado su premio por un donativo a una de las causas que Sabadell Life promueve a través de la plataforma Actitud Solidaria con Worldcoo.

En relación con las participaciones de empleados en las campañas solidarias, se destacan las siguientes actuaciones:

- Trailwalker, una prueba solidaria y deportiva destinada este año a llevar agua a la población de África subsahariana y América Latina. Banco Sabadell viene participando en las seis últimas ediciones. En 2019 han participado 48 equipos, y 75.000 euros han sido recaudados por los empleados a beneficio de Intermón Oxfam.
- La participación en la Milla Náutica Solidaria, una travesía acuática no competitiva gestionada por Bomberos de Barcelona en la que el banco colabora desde hace 3 años en la organización del evento. En 2019, 10 voluntarios corporativos han participado en la travesía, y desde el banco se han recaudado 9.000 euros con la venta de dorsales, donados íntegramente a la Asociación Catalana de Ataxias Hereditarias.
- La contribución con un importe de 30.000 euros a dos proyectos benéficos, “Soñar Despierto”, cuyo objetivo es proporcionar un acompañamiento en los estudios de los jóvenes de centros de menores, y el proyecto de la Fundación Diversión Solidaria, destinado a mejorar la calidad de vida de los pacientes oncológicos, a través de diferentes experiencias divertidas y gratificantes, a través de la Campaña Retos, un programa que fomenta la integración de equipos internos y en el que han participado más de 900 empleados realizando más de 300 actividades extralaborales en colaboración con Indra y Everis.
- Las donaciones de sangre y plasma entre los empleados de Banco Sabadell, destinadas a aumentar las reservas de la Cruz Roja y los bancos de sangre. En 2019 se han llevado a cabo 6 jornadas de donación en los centros corporativos de Barcelona, Madrid, Alicante y Valencia. En este sentido, se destaca la colaboración con el Banc de Sangs i Teixits de Catalunya, siendo la primera empresa en ofrecer a sus empleados la posibilidad de donar plasma *in company*.
- La colaboración en Reyes Magos solidarios, de la mano de la Fundación Magone, atendiendo los deseos de más de 500 cartas reales de niños y niñas en riesgo de

exclusión social de diferentes territorios como Alicante, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Oviedo, Galicia, Zaragoza, Valencia y Murcia.

- En relación con la recogida de alimentos, se destaca el Family Day, una jornada de puertas abiertas solidaria en el centro corporativo de Sant Cugat del Vallès (Barcelona), en el que se recogieron más de dos toneladas de alimentos no perecederos en un día donados al Banco de Alimentos de Barcelona. Durante este año, también se han llevado a cabo otras campañas en la región de Murcia, en las que se han conseguido 800 kg de alimentos a beneficio de Cáritas Molina de Segura.

Asimismo, en 2019 también se ha podido responder con eficacia a varias llamadas de emergencia a través de la plataforma tecnológica Worldcoo, una *startup* participada por el banco a través del programa BStartup10, como las acontecidas ante el ciclón Idai en Mozambique y el episodio de la DANA en el levante español. Además, se han lanzado sendas campañas seleccionadas entre las personas que trabajan en el banco para ayudar a la atención de niños con neurofibromatosis y sus familias y para financiar becas comedor para niños que pertenecen a familias que viven por debajo del umbral de la pobreza. En total se ha recaudado un global de 32.700 euros.

Por otra parte, desde los Comités de Ética de Sabadell Urquijo Cooperación, S.I.C.A.V., S.A, y de Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, en 2019 se han seleccionado un total de 33 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar necesidades básicas de alimentación y sanidad. En este ejercicio se han cedido 447.172,19 euros a entidades y proyectos solidarios.

En relación con la gestión de la vivienda, el banco ha firmado un convenio con el Gobierno valenciano para la cesión de viviendas destinadas a aquellas personas que han perdido sus casas o cuyas casas se han visto seriamente dañadas tras el temporal (DANA) ocurrido en septiembre en la Comunidad Valenciana, y se ha renovado del convenio con el Instituto Galego da Vivienda e Solo para garantizar una vivienda a más de 140 familias afectadas por una situación de desahucio por impago de las rentas del alquiler o ejecución hipotecaria. Adicionalmente, el banco ha cedido 111 inmuebles a 45 instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro orientadas a prestar soporte a los colectivos sociales más desfavorecidos, y desde 2013 contribuye al Fondo Social de la Vivienda (FSV) con 400 viviendas destinadas mayoritariamente a clientes procedentes de daciones o adjudicaciones producidas a partir de enero de 2008.

TSB promovió en 2019 dos programas de responsabilidad social: el "Local Charity Partnership Programme" y un segundo programa de voluntariado corporativo. A través de las iniciativas de acción social, TSB logró, a través de sus empleados y clientes, apoyar a más de 450 causas sociales en las comunidades locales donde la entidad desarrolla su actividad.

En el ámbito del voluntariado corporativo, cerca de 6.000

horas fueron destinadas a diferentes causas sociales, y alrededor de 900 empleados llevaron a cabo más de 350 sesiones de educación financiera en diferentes distritos para abordar temas como "Fraud Awareness Workshop", "Careers in Banking", "It all adds up (budgeting)" o "Own your Future".

Integración social

A través de la Fundación se colabora en proyectos que van dirigidos a la integración social, como por ejemplo "Conecta Mayores-Conecta Jóvenes", de Fundación Balia, donde unen dos generaciones con el objetivo de romper estereotipos y eliminar la brecha digital entre jóvenes y adultos.

Otro ejemplo de proyecto integrador con el que colabora la Fundación es el "Programa Cultura Accesible e Inclusiva", de la Fundación Emaleza, que tiene como objetivo fomentar que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual. En la misma línea, cabe destacar el Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía, en el que los jóvenes músicos de clásica crean proyectos innovadores, muchos de ellos dirigidos al sector social con el objetivo de hacer acercar la música clásica a colectivos en riesgo de exclusión social.

En relación con los programas que ponen en valor el conocimiento y la experiencia de los empleados, con incidencia en sectores vulnerables y en riesgo de exclusión social, se destacan:

- El Proyecto Coach de la Fundación Exit para mejorar, a través del *mentoring*, la empleabilidad futura de jóvenes en situación de vulnerabilidad. En 2019, 15 voluntarios corporativos han realizado 375 horas de voluntariado, mentorizando a jóvenes de 16 a 18 años en las ciudades de Barcelona, Alicante, Palma y Elche.
- La colaboración con la Fundación Quiero Trabajo, que tiene como objetivo empoderar a mujeres, potenciar sus aptitudes y actitudes y dotarlas de herramientas para afrontar con éxito una entrevista de trabajo. Una decena de voluntarias de perfil directivo del banco han participado como mentoras en el programa, poniendo a disposición de las candidatas su experiencia.

En los proyectos de integración y la mejora de la empleabilidad, son relevantes:

- La Alianza con Cáritas en el programa Feina amb Cor, un programa de integración laboral en el que participan personas con cargas familiares mayores de 45 años y en paro de larga duración. 6 personas se han incorporado en período estival en oficinas de Barcelona y Madrid, desarrollando tareas administrativas de servicio al cliente.
- El programa JoBS de Sogeviso, entidad participada al 100% por Banco Sabadell, que gestiona la problemática social de la vivienda. Desde el inicio del programa específico de acompañamiento e inserción laboral a clientes (JOBS), 2.134 personas han encontrado trabajo. Es importante destacar que más del 44% han sido contratados por más de 100 días y más del 12% por una larga

duración, hecho que potencia una mejora a largo plazo.

Investigación médica y salud

Además de los tres Premios a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica y a las Ciencias, a través de la Fundación también se apoya la investigación científica a través de programas que impulsan entidades referentes en el sector. Por ejemplo, como miembros del Patronato de BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), con el se impulsa el Premio a las Ciencias e Ingeniería desde 2017. También cabe destacar programas como “Intensifica’t al Taulí”, impulsado con el Parc Taulí para dar la oportunidad a que algunos científicos puedan dedicar 12 meses de su tiempo a sus líneas de investigación, o el programa de becas de investigación que se otorgan a estudiantes en la Universidad San Jorge de Zaragoza.

Otra de las instituciones de referencia en la investigación con las que colabora la Fundación es el Centro Nacional de Investigación Oncológica (CNIO), en el que se ofrecen diferentes conferencias divulgativas para acercar las novedades en las investigaciones más relevantes en la lucha contra el cáncer. Desde 2018, la Fundación forma parte del SchiTech DiploHub, el Centro de Diplomacia de Ciencia y Tecnología de Barcelona, una iniciativa civil sin ánimo de lucro, independiente y no partidista liderada por un equipo interdisciplinario e internacional de científicos, ingenieros y profesionales de asuntos exteriores y políticas públicas. En esta línea, la Fundación se suma al compromiso de hacer de Barcelona la primera ciudad del mundo en implementar una estrategia de diplomacia de ciencia y tecnología.

Desarrollo económico

Se destacan la colaboración con proyectos que contribuyan a la reflexión y a la difusión de nuevos paradigmas en el desarrollo de ciudades sostenibles, como el proyecto de la Biennal Ciutat o El Programa Imagine Circular Economy, impulsado por la Fundación con el objetivo de contribuir al desarrollo de proyectos para concienciar y crear nuevas formas de consumo y uso responsable en la ciudadanía.

Conjuntamente con AERTEC, la Fundación impulsa “AERTEC Solutions Challenge”, en el que jóvenes universitarios proponen ideas de negocio que contribuyan a la mejora en el sector de la aeronáutica.

Ética e inteligencia artificial

Banco Sabadell ha querido fomentar el uso ético de la inteligencia artificial en proyectos de impacto social a través del *think tank* “We The Humans”. El banco ha apoyado un concurso de ideas de proyectos con fines sociales cuyo objetivo era poner en contacto a empresas con *startups* que quisieran desarrollar proyectos de impacto social utilizando la inteligencia artificial de una manera ética y responsable.

6.2. Consumidores, subcontratación y proveedores

6.2.1. Consumidores



(ODS 5, ODS 8, ODS 13)

En relación con España, Banco Sabadell tiene establecido un Servicio de Atención al Cliente (SAC) en el que se atienden las quejas y reclamaciones. Los clientes y usuarios también pueden recurrir al Defensor del Cliente, un organismo independiente de la entidad y competente para resolver las reclamaciones que se le planteen, tanto en primera como en segunda instancia. Las resoluciones de ambos servicios son de obligado cumplimiento para todas las unidades del banco.

El Servicio de Atención al Cliente y su titular, que es nombrado por el Consejo de Administración, depende jerárquicamente de la Secretaría General. Su función es atender y resolver las quejas y reclamaciones de los clientes y usuarios de los servicios financieros del grupo cuando estas se refieran a sus intereses y derechos legalmente reconocidos que se deriven de los contratos, de la normativa de transparencia y protección a la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros de acuerdo con el Reglamento para la Defensa de los Clientes y Usuarios Financieros de Banco Sabadell.

El SAC, de acuerdo con su Reglamento, atiende y resuelve las quejas y reclamaciones de los clientes y usuarios de Banco de Sabadell, S.A., así como las de las otras entidades adheridas al mismo: BanSabadell Financiación, 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. y Sabadell Consumer Finance, S.A.U.

Además de su actividad principal, que es la de resolver quejas y reclamaciones, el Servicio de Atención al Cliente también presta un servicio de asistencia e información a clientes y usuarios en asuntos que no constituyen quejas o reclamaciones, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Economía 734/2004, de 11 de marzo, y el Reglamento para la Defensa de los Clientes y Usuarios Financieros de Banco Sabadell.

Por tipología, en el año 2019 se han recibido un total de 34.789 expedientes entre quejas, reclamaciones y peticiones, un 26,51% menos que en 2018, de los que 2.035 son quejas (5,85%), 31.662 son reclamaciones (91,01%) y 1.092 son peticiones (3,14%), a los que se añaden 1.665 expedientes pendientes a 31/12/2018. De este volumen total, durante 2019 se han gestionado 35.677 expedientes, admitiendo y resolviendo un total de 27.315 expedientes, no admitiendo a trámite 8.362 expedientes y quedando pendientes 777 expedientes a 31/12/2019.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2019.

En el caso de la filial TSB, si utilizamos la cifra del año hasta diciembre de 2019, la cantidad de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas es de 98.125 (98.000). El volumen registrado durante el mismo período de 2018 fue de 215.038 (215.000), de modo que el año 2019 representa una reducción del 54% (116.913 o 117.000) sobre estas cifras. La disminución se debe a las quejas relacionadas con la migración que se registraron y resolvieron durante 2018. Del total de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas en 2019, un total de 96.121 (98%) fueron resueltas antes de la finalización del ejercicio, a 31/12/2019.

6.2.2. Subcontratación y proveedores

Los nuevos retos de la competitividad exigen un comportamiento cooperativo entre el grupo y sus proveedores, con una visión de estos como socios estratégicos y colaboradores mediante los cuales también se interactúa dentro y fuera del territorio en el que se opera.

Para establecer esta cooperación a largo plazo, es necesario comprender las necesidades y objetivos de los proveedores, manteniendo una voluntad de cumplimiento de los compromisos y haciéndolos compatibles con los requerimientos y la visión del grupo. Bajo esta premisa, el banco dispone de la Política de proveedores, así como de varios protocolos y normas con las que extiende a la cadena de suministro tanto su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables como, de forma explícita, la defensa de los derechos humanos, laborales, de asociación y de medio ambiente. Estos mecanismos abarcan toda la secuencia de relación con los proveedores e incluyen el seguimiento de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG –en inglés, ESG–) desde su homologación hasta el proceso de compras.

En 2019 el *top 20* de proveedores representa el 48,06% de la facturación.

| | 2019 | 2018 |
|---|--------|--------|
| Número total de proveedores que han facturado más de 100.000 euros a cierre de ejercicio | 520 | 595 |
| % de proveedores relevantes ¹ y de servicios esenciales ² (sobre el total de proveedores) | 2,11% | 2,35% |
| Número total de proveedores homologados | 831 | 740 |
| Volumen de facturación de CEE (centros especiales de empleo) | 2,8 M€ | 2,3 M€ |
| Plazo medio de pago a proveedores (días) | 30,86 | 32,89 |

Proveedores.
Aspectos a destacar.

Plazo medio de pago
a proveedores (días)

30,86%

1 Proveedores con un importe de facturación superior a 250.000 euros.
2 Según criterios de las *guidelines* EBA/GL/2019/02.

Registro y homologación de proveedores

El banco dispone de un portal *online* donde los proveedores que deseen registrarse deben aceptar las Condiciones Generales de Contratación, así como el Código de conducta de proveedores, que comprende:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscrito por el banco en febrero de 2005, en relación con los derechos humanos, laborales, de asociación y de medio ambiente.

Para proceder con la homologación, los proveedores deben facilitar su documentación legal, información financiera, certificados de calidad, acreditación de estar al corriente de pago en la Seguridad Social y de sus obligaciones tributarias, así como su política de RSC/sostenibilidad. En este sentido, se solicitan las Certificaciones ISO (ISO 9001, ISO 14001 y otros certificados relacionados con la calidad, la gestión ambiental, las relaciones laborales y la prevención

de riesgos laborales o similares) y la publicación de la información relativa a la responsabilidad social corporativa y/o sostenibilidad de la empresa. Adicionalmente, se podrá requerir el detalle de las características de los productos que el proveedor pone a disposición del banco (productos reciclados, ecológicos o reutilizables). Banco Sabadell no realiza auditorías *in situ* a sus proveedores; no obstante, el banco revisa periódicamente que la documentación aportada por los proveedores esté totalmente actualizada para garantizar el cumplimiento de las condiciones de homologación, estableciéndose mecanismos de avisos periódicos.

El contrato básico con proveedores incluye cláusulas de respeto a los derechos humanos y a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En aquellos contratos que su actividad lo requiera, incluye también cláusulas ambientales.

Además, el banco mantiene el control final de las actividades realizadas por los proveedores, asegurándose de que la subcontratación no suponga ningún impedimento o limitación en la aplicación de los modelos de Control Interno o de la actuación del supervisor o de cualesquiera autoridades y organismos supervisores competentes.

Adicionalmente, el banco vela por el cumplimiento de las leyes y regulaciones que sean de aplicación en cada momento, debiéndose prever en los contratos la capacidad de exigir a los proveedores la adaptación de sus actividades y acuerdos de nivel de servicio a dichas regulaciones.

En la red internacional, la contratación de proveedores por parte de la red internacional se realiza de manera descentralizada, correspondiendo el 100% a proveedores locales y afectando únicamente a productos de uso exclusivo para la operativa diaria de la oficina. En este sentido, la contratación de proveedores locales (aquellos cuya identificación fiscal coincide con el país de la sociedad receptora del bien o servicio) contribuye al desarrollo económico y social en los territorios donde está presente el grupo.

Asimismo, en relación con el proceso de acreditación de proveedores de la filial TSB en el Reino Unido, TSB lleva a cabo su diligencia debida global en materia de proveedores como parte del proceso de selección y antes de que se acuerden los términos contractuales. Las verificaciones de diligencia debida de los proveedores incluyen diligencia debida financiera, diligencia debida de las políticas, gestión de subcontratistas y riesgo de concentración. La evaluación de la responsabilidad social y corporativa de un proveedor se realiza como parte del proceso de diligencia debida de las políticas. TSB evalúa la RSC de los proveedores como parte del proceso de acreditación. Hay tres áreas clave en la evaluación que incluyen más de 20 preguntas que el proveedor debe responder:

— Empresa responsable: evalúa si el proveedor tiene una política de RSC documentada, una política de compromiso comunitario, y qué tipo de actividades benéficas y

de voluntariado se llevan a cabo.

- Estándares laborales: evalúa si el proveedor tiene una política de estándares laborales que incluya la esclavitud, la denuncia de irregularidades y las auditorías internas.
- Medioambiental: evalúa si el proveedor tiene una política medioambiental, incluida la Certificación ISO 14001, su registro medioambiental y sus planes de mejora medioambiental.
- Los detalles del cuestionario para proveedores se incluyen en la Herramienta de Diligencia Debida de las Políticas de TSB.

Tecnología Blockchain y proveedores

Banco Sabadell ha participado durante el 2019 en la primera fase del proyecto Digitalis, conjuntamente con Repsol, Ferrovial, Cepsa, Grupo Red Eléctrica y MAPFRE. Este proyecto piloto aplica la tecnología Blockchain sobre la verificación de la documentación de proveedores, algo que suele derivar en complicados procesos de certificación y validación. El objetivo es hacer más ágil, eficiente y segura la relación de las corporaciones con sus proveedores. La iniciativa ha sido premiada por ARCE (la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos) en diferentes categorías, logrando el primer galardón en Integración de proveedores, un accésit en Innovación y una mención especial en Responsabilidad Social Corporativa y Transformación de la Función de Compras.

Anexo 1.

Normas corporativas y compromisos institucionales

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

Principios y políticas del perímetro no financiero



(ODS 17)

- Código de conducta: de aplicación general a todas las personas que forman parte directa del grupo, ya sea a través de un vínculo laboral o formando parte de sus órganos de gobierno.
- Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Código de conducta para proveedores.
- Política de responsabilidad social corporativa.
- Política de restricciones a la financiación e inversión de actividades del sector de armamento del Grupo Banco Sabadell.
- Política de ética y derechos humanos.
- Política de accionistas e inversores.
- Política de clientes.
- Política de recursos humanos.
- Política de medio ambiente.
- Política de proveedores.
- Política de acción social.
- Política de remuneraciones del Grupo Banco Sabadell.
- Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell.
- Código de uso de las redes sociales.
- Estrategia fiscal y buenas prácticas tributarias:
 - Estrategia fiscal.
 - Responsabilidad fiscal y buenas prácticas tributarias.

Pactos, acuerdos y compromisos



(ODS 5, ODS 13, ODS 17)

- Firmante del Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción).
- Signatario fundador de los Principios de Banca Responsable de la Iniciativa Financiera del PNUMA (UNEP FI), comprometiéndose a alinear estratégicamente su negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre cambio climático.
- Adhesión al Compromiso colectivo de la banca española con la acción climática.
- Firmante de los Principios de Ecuador, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y en los préstamos corporativos.
- Integración de la RSC en la práctica empresarial siguiendo la Guía ISO 26000.
- Adhesión a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos.
- Renovación de la adhesión al convenio suscrito entre la AEB, la CNMV y el Banco de España para el desarrollo de actuaciones en el marco del Plan nacional de educación financiera.
- Adhesión al Código de buenas prácticas bancarias.
- Adhesión a AUTOCONTROL (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial).
- 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.
- Firmante del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático y del CDP Water Disclosure.
- Obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Anexo 2.

Tabla contenidos Ley 11/2018

Referencia: Informe de Gestión (IG)

Modelo de negocio / Políticas / Resultados de las políticas KPI

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|--|--|---|----------------|---|
| Modelo de negocio | Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización, 3.) presencia geográfica, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-1 | Nombre de la compañía |
| | | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios |
| | | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-3 | Ubicación de la sede |
| | | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-4 | Ubicación de las operaciones |
| | | IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo | | |
| | | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-6 | Mercados servidos |
| | | IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo | | |
| Políticas | Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-7 | Tamaño de la organización |
| | | IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo | | |
| | | IG 1.1 Estructura organizativa | 102-6 | Mercados servidos |
| | | 1.1.4 Inversión ética solidaria; 1.1.5 Gestión social de la vivienda; 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 2.4. Política retributiva; 2.5. Entorno y organización del trabajo; 4. Información sobre derechos humanos; 3. Medio ambiente; 5. Lucha contra la corrupción y el soborno; 6. Sociedad; Anexo 1 - Normas corporativas y compromisos institucionales | 103 | Enfoque de gestión de cada ámbito; habrá que resaltar qué políticas internas tienen |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Resultados de las políticas KPI | Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos, 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. | 1.1 Finanzas sostenibles (1.1.5. Gestión social de la vivienda); 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 2.1. Datos de la plantilla; 2.5.2. Salud y seguridad; 2.2.2. Modelo de talento; | 103 | Enfoque de gestión de cada ámbito |
| | | 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 3.1. Emisiones de CO2; 3.3. Uso sostenible de los recursos; 6. Sociedad. | | |

Riesgos a CP, MP y LP

Indicadores clave de resultados no financieros

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|---|--|---|----------------|--|
| Riesgos a CP, MP y LP | <p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y</p> <p>* cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p> | <p>1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG;</p> <p>IG.4 Riesgos</p> | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades |
| Indicadores clave de resultados no financieros | Indicadores que sean pertinentes respecto a la diversidad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. | <p>1.1 Finanzas sostenibles: (1.1.1. Inversión y financiación en proyectos sostenibles; 1.1.2. Soluciones de financiación; 1.1.3. Bonos sostenibles, 1.1.4. Inversión ética solidaria)</p> <p>1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG;</p> <p>3.1. Emisiones de CO₂;</p> <p>3.3. Uso sostenible de los recursos;</p> <p>6.1.1. Compromiso con la educación.</p> | FS1,FS2 | Indicadores de suplemento financiero: (FS1) Políticas de aspectos medioambientales y sociales específicos aplicadas a líneas de negocios; (FS2) Procedimientos para la evaluación y el control de los riesgos sociales y medioambientales en las líneas de negocio (FS2) |

Cuestiones medio-ambientales

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|--|---|--|--|-----------------------------------|
| Global medio ambiente | | | | |
| Cuestiones medio-ambientales | 1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; | 3. Medio ambiente (Introducción) | 103 | Enfoque de gestión de cada ámbito |
| | 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; | 3. Medio ambiente (Introducción) | 102-11 | Principio o enfoque de precaución |
| | 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 3.1. Emisiones de CO ₂ ; 3.3. Uso sostenible de los recursos. | | |
| | Contaminación | | | |
| | 1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; 3.3. Uso sostenible de los recursos. | 103 | Enfoque de gestión de Emisiones |
| | 2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | | | |
| Economía circular y prevención y gestión deresiduos | | | | |
| Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; 3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos; 3.3. Uso sostenible de los recursos. | 103 | Enfoque de gestión de Efluentes y residuos | |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | En la sede principal donde se dispone de un restaurante, el banco tiene un protocolo para evitar el desperdicio de alimentos. | 103 | Enfoque de gestión de Efluentes y residuos | |

Cuestiones medioambientales

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|--|---|---|---|--|
| Cuestiones medio-ambientales | Usos sostenibles de los recursos | | | |
| | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 303-1 | Extracción de agua por fuente |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 303-2 | Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 303-3 | Agua reciclada y reutilizada |
| | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 103 | Enfoque de Gestión de Materiales |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 301-2 | Insumos reciclados |
| | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. | 3.3.1. Consumo energético | 103 | Enfoque de Gestión de Energía |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 302-1 | Consumo energético dentro de la organización |
| | | 3.3. Uso sostenible de los recursos | 302-4 | Reducción del consumo energético |
| | Cambio climático | | | |
| | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 103 | Enfoque de Gestión de Emisiones |
| | | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) |
| | | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). |
| | | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) |
| | | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI |
| | | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI |
| | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; | 3.1. Emisiones de CO ₂ ; | 103 | Enfoque de Gestión de Emisiones |
| | Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin. | 3. Medio ambiente (introducción); 3.1. Emisiones de CO ₂ ; 3. Uso sostenible de los recursos | 103 | Enfoque de Gestión de Emisiones |
| | Protección de la biodiversidad | | | |
| | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; | La actividad de Banco Sabadell no tiene impactos significativos sobre la diversidad o sobre espacios protegidos | 103 | Enfoque de Gestión Biodiversidad |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. | No aplica. La actividad de Banco Sabadell no tiene impactos significativos sobre la diversidad o sobre espacios protegidos | 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | |

Cuestiones sociales y relativas al personal

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|---|---|---|---|---|
| Cuestiones sociales y relativas al personal | Empleo | | | |
| | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 2.1. Datos de la plantilla; 2.2. Compromiso con el talento | 103 | Enfoque de Gestión de Empleo |
| | | 2.1. Datos de la plantilla | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores |
| | | 2.1. Datos de la plantilla; 2.3. Diversidad | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2.1. Datos de la plantilla | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 2.1. Datos de la plantilla | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores |
| | | 2.1. Datos de la plantilla | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 2.1. Datos de la plantilla | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal |
| | Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 2.4. Política retributiva | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres |
| | Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 2.4. Política retributiva | 103 | Empleo + Diversidad e igualdad de oportunidades |
| | 2.4. Política retributiva | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 2.3.1. Género | 102-35 | Gobernanza: políticas de remuneración | |

Cuestiones sociales y relativas al personal

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|---|---|---|---|---|
| | Implantación de políticas de desconexión laboral | En cuanto a la desconexión digital, se firmó el acuerdo marco sectorial del pasado 18/12/19 con la AEB. | 103 | Enfoque de Gestión de Empleo |
| | Empleados con discapacidad | 2.3.2. Personas con discapacidad | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleado |
| | Organización del tiempo de trabajo | 2.5. Entorno y organización del trabajo 2.5.1. Conciliación 2.5.2. Salud y seguridad | 103 | Enfoque de Gestión de Empleo |
| | Número de horas de absentismo | 2.5.2. Salud y seguridad | 403-2 | Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional |
| | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 2.5.1. Conciliación | 103 | Enfoque de Gestión de Empleo |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | Salud y seguridad | | | |
| | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo; | 2.5.2. Salud y seguridad | 103 | Enfoque de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo |
| | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad; | 2.5.2. Salud y seguridad | 403-2 | Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional |
| | Enfermedades profesionales; desagregado por sexo. | 2.5.2. Salud y seguridad | 403-3 | Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad |
| | Relaciones sociales | | | |
| | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; | 2.5.2. Salud y seguridad | 103 | Enfoque de Gestión Relaciones trabajador- empresa |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; | 2.5.2. Salud y seguridad | 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. | 2.5.2. Salud y seguridad | 403-1 | Representación de los trabajadores en comités formales trabajador- empresa de salud y seguridad | |

Cuestiones sociales y relativas al personal

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|--|--|----------------------------------|---|---|
| Cuestiones sociales y relativas al personal | Formación | | | |
| | Las políticas implementadas en el campo de la formación; | 2.2.2. Modelo de talento | 103 | Enfoque de Gestión Formación y enseñanza |
| | La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales; | 2.2.2. Modelo de talento | 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado |
| | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | 2.3.2. Personas con discapacidad | 103 | Enfoque de Gestión |
| | Igualdad | | | |
| | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; | 2.3.1. Género | 103 | Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; | 2.3.1. Género | 103 | Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación | |
| La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | 2.3.1. Género | 103 | Enfoque de Gestión Diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación | |

Derechos humanos

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|------------------|---|--|----------------|---|
| Derechos humanos | Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 4. Información sobre derechos humanos | 103 | Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos + Libertad de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil + Trabajo forzoso u obligatorio |
| | | 4. Información sobre derechos humanos 1.2. Análisis de riesgos con criterios ESG | 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta |
| | | 4. Información sobre derechos humanos | 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 4. Información sobre derechos humanos | 103 | Enfoque de Gestión Evaluación de derechos humanos + Libertad de asociación y negociación colectiva + Trabajo infantil + Trabajo forzoso u obligatorio |
| | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | En 2019 se ha recibido una denuncia en materia de acoso laboral, resolviéndose como no fundamentada. | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 4. Información sobre derechos humanos | 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo |
| | La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 4. Información sobre derechos humanos 2.3.1. Género | 103 | Enfoque de Gestión de No Discriminación |
| | La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 4. Información sobre derechos humanos | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio |
| | La abolición efectiva del trabajo infantil | 4. Información sobre derechos humanos | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil |

Corrupción y soborno

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|-----------------------------|--|--|----------------|---|
| Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 5. Lucha contra la corrupción y el soborno | 103 | Enfoque de Gestión Anticorrupción |
| | | 5. Lucha contra la corrupción y el soborno | 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta |
| | | 5. Lucha contra la corrupción y el soborno | 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas |
| | | 5. Lucha contra la corrupción y el soborno | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 5. Lucha contra la corrupción y el soborno | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 6. Sociedad; 6.1.2. Solidaridad 1.1.4 Inversión ética solidaria 1.1.5 Gestión social de la vivienda | 408-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|---|--|--------------------------------------|---|---|
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | | |
| Sociedad | El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | 103 | Enfoque de Gestión Comunidades locales + Impactos económicos indirectos |
| | | 6.1.1. Compromiso con la educación | | |
| | | 6.1.2. Solidaridad | | |
| | | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | | |
| | El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 6.1.1. Compromiso con la educación | 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados |
| | | 6.1.2. Solidaridad | | |
| | | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | | |
| | | 6.1.1. Compromiso con la educación | | |
| | Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 6.1.2. Solidaridad | 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos |
| | | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | | |
| | | 6.1.1. Compromiso con la educación | | |
| | | 6.1.2. Solidaridad | | |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de Desarrollo | |
| | 6.1.1. Compromiso con la educación | | | |
| | 6.1.2. Solidaridad | | | |
| | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | | | |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1.1. Compromiso con la educación | 102-43 | Enfoques para la participación de los grupos de interés | |
| | 6.1.2. Solidaridad | | | |
| | 1.1.5. Gestión social de la vivienda | | | |
| | 6.1.1. Compromiso con la educación | | | |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1.2. Solidaridad | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | |
| | Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales | | | |
| | 6.1.1. Compromiso con la educación | | | |
| | 6.1.2. Solidaridad | | | |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1.1. Compromiso con la educación | 102-12 | Iniciativas externas | |
| | 6.1.2. Solidaridad | | | |
| | Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales | | | |
| | 6.1.1. Compromiso con la educación | | | |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 6.1.2. Solidaridad | 102-13 | Afilación a asociaciones | |
| | Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales | | | |
| | 6.1.1. Compromiso con la educación | | | |
| | 6.1.2. Solidaridad | | | |

| Ámbitos | Contenidos | Respuesta/apartado | Estándares GRI | Descripción GRI |
|--------------------------------------|---|---|----------------|--|
| Subcontratación y proveedores | | | | |
| | * La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; | 6.2.2. Subcontratación y proveedores | 102-9 | Cadena de suministro |
| | * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; | 6.2.2. Subcontratación y proveedores | 103 | Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores |
| | | 6.2.2. Subcontratación y proveedores | 308-1 | Evaluación ambiental de proveedores |
| | | 6.2.2. Subcontratación y proveedores | 414-1 | Evaluación social de proveedores |
| | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | 6.2.2. Subcontratación y proveedores | 103 | Enfoque de gestión prácticas de adquisición |
| Consumidores | | | | |
| Sociedad | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; | 1.4.1. Transparencia 1.4.2. Digitalización 6.1.1. Compromiso con la educación | 103 | Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | 6.2.1. Consumidores IG 1.5 El cliente Cuentas anuales consolidadas, nota 42 | 103 | Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente |
| Información fiscal | | | | |
| | Beneficios obtenidos país por país | 1.3. Información fiscal | 103 | Enfoque de gestión desempeño económico + Datos cuantitativos de los impuestos y beneficios |
| | Impuestos sobre beneficios pagados | 1.3. Información fiscal | 103 | Enfoque de gestión desempeño económico + Datos cuantitativos de los impuestos y beneficios |
| | Subvenciones públicas recibidas | 1.3. Información fiscal | 201-4 | Asistencia financiera recibida del gobierno |

**Banco de Sabadell, S.A.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio 2019

Informe de verificación independiente

A los accionistas de Banco de Sabadell, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Banco de Sabadell, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Banco Sabadell o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Banco Sabadell.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla contenidos Ley 11/2018" incluida como Anexo 2 en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Banco Sabadell, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Banco Sabadell, S.A.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla contenidos Ley 11/2018" incluida como Anexo 2 del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Banco Sabadell, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Banco Sabadell, S.A. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Banco Sabadell, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Banco Sabadell, S.A., considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2019 de Banco Sabadell correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla contenidos Ley 11/2018” incluida como Anexo 2 del citado Estado.



Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Ignacio Marull

31 de enero de 2020

**INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA**

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2020 Núm. 20/20/01128

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas