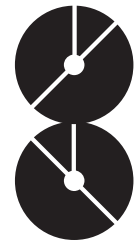


Estado de Información no Financiera



Índice

1. Introducción

- 1.1. Visión
- 1.2. Plan de finanzas sostenibles
- 1.3. Materialidad
- 1.4. Governance

2. Negocio responsable

- 2.1. Finanzas sostenibles
 - 2.1.1. Inversión sostenible
 - 2.1.2. Emisión de bonos sostenibles
 - 2.1.3. Financiación Sostenible- CIB (Corporate & Investment Banking)
 - 2.1.4. Líneas de financiación con bancos multilaterales
 - 2.1.5. Soluciones de financiación a pymes y particulares
 - 2.1.6. Acompañamiento a grandes empresas y pymes
 - 2.1.7. Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable
 - 2.1.8. Gestión social de la vivienda
- 2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG
 - 2.2.1. Principios de Ecuador
 - 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- 2.3. Información fiscal
- 2.4. Transparencia y digitalización
 - 2.4.1. Transparencia
 - 2.4.2. Digitalización y protección de datos
 - 2.4.3. Ciberseguridad

3. Las personas

- 3.1. Datos de la plantilla
- 3.2. SmartWork: la respuesta al COVID-19, ejemplo de compromiso y resiliencia
 - 3.2.1. Medidas organizativas
 - 3.2.2. Medidas de seguridad y salud
 - 3.2.3. Medidas de acompañamiento
 - 3.2.4. Medidas de conciliación y flexibilidad
- 3.3. Compromiso con el talento
 - 3.3.1. Modelo de gestión del talento
 - 3.3.2. Oportunidades profesionales
 - 3.3.3. Atracción de talento externo
 - 3.3.4. Programa de liderazgo
- 3.4. Diversidad
 - 3.4.1. Género
 - 3.4.2. Personas con discapacidad
 - 3.4.3. Multigeneracional
- 3.5. Política retributiva
- 3.6. Entorno y organización del trabajo
 - 3.6.1. Conciliación
 - 3.6.2. Salud y seguridad
 - 3.6.3. Derechos sindicales y de asociación
- 3.7. Diálogo con los empleados, más conectados que nunca

4. Medio ambiente

- 4.1. Emisiones de CO₂
- 4.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos
- 4.3. Uso sostenible de los recursos
 - 4.3.1. Consumo energético
 - 4.3.2. Consumo de agua
 - 4.3.3. Consumo de papel

5. Información sobre derechos humanos

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

- 6.1.1. Patrocinio, acuerdos y otras aportaciones de contribución social

7. Sociedad

- 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible
 - 7.1.1. Compromiso con la educación
 - 7.1.2. Solidaridad
- 7.2. Consumidores, subcontratación y proveedores
 - 7.2.1. Consumidores
 - 7.2.2. Subcontratación y proveedores

Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales

Anexo 2. Tabla de contenidos Ley 11/2018

Anexo 3: Self Assessment Principios de Banca Responsable

1. Introducción

Banco Sabadell, S.A. (en adelante, “Banco Sabadell”, “el banco” o “la entidad”) 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 revisado en diciembre de 2020 en el que se detallan los siguientes aspectos:

- Estructura del accionariado
- Estructura del grupo
- Composición y funcionamiento del órgano de administración
- Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración
- Estructura de gobierno corporativo
- Estructura organizativa
- Funciones de control interno
- Función clave
- Marco de gestión de riesgos
- Mapa de políticas

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.

Para el presente ejercicio, este Estado de Información no Financiera, que forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2020 del Grupo Banco Sabadell y que 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.

En este informe, se detallan las actuaciones implementadas en relación con el Plan de Finanzas Sostenibles incorporando a su vez los aspectos relevantes para la continuidad del negocio, los compromisos ESG adquiridos (Principios de Banca Responsable, Acción por el Clima y el marco divulgativo del modelo Task Force on Climate-related Financial Disclosures -TCFD) y el resto de cuestiones materiales para el banco conforme a la Ley, además de la respuesta a los impactos derivados del COVID-19, centradas en las necesidades de los grupos de interés, así como de la actividad de la entidad.

1.1. Visión

La sostenibilidad ha pasado a formar parte del propósito y de la estrategia de negocio del Grupo Banco Sabadell, entendiéndola como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

A la transformación llevada a cabo por la entidad en los últimos años, un proceso focalizado en la digitalización y las nuevas tecnologías de la información, se han incorporado las iniciativas encaminadas a la transición hacia una economía y un desarrollo sostenibles.

De este modo, desde 2019 se llevaron a cabo una serie de iniciativas que han significado un punto de inflexión en el compromiso del banco por una economía más sostenible, con hitos tales como:

- La creación de la Dirección de Sostenibilidad en sustitución a la de RSC y con la que se amplía su transversalidad a través de sus actuaciones y competencias en los ámbitos ESG (en sus siglas en inglés – *Environmental, Social and Governance*).
- La incorporación de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) a la estrategia corporativa identificando los materiales y los adicionales según los grupos de interés y la actividad de la organización.
- La adquisición de nuevos compromisos, como la adhesión a los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas, el primer marco de referencia global que define el papel y las responsabilidades del sector bancario para garantizar un futuro sostenible y la ratificación del Compromiso Colectivo de Acción Climática, que refuerzan la alineación del banco a los ODS con relación al Acuerdo de París.

El Plan de Finanzas Sostenibles aprobado por el Consejo de Administración establece las directrices que son materiales, así como los programas y las actuaciones en materia de Sostenibilidad.

Esta etapa culmina con la elaboración durante ese mismo año del Plan de Finanzas Sostenibles aprobado por el Consejo de Administración y que establece las directrices que son materiales, así como los programas y las actuaciones en materia de Sostenibilidad, orientados a la consecución de cuatro objetivos principales:

- Acompañar a los clientes en la transición hacia un modelo más sostenible, ofertando productos y servicios sostenibles para todos los segmentos e incorporando los criterios ESG en la gestión y control del riesgo a través de un mapeo del stock, la creación
- de un Indicador de Sostenibilidad de Empresas, el análisis de la exposición basada en el CNAE y la estimación del riesgo físico. En este sentido se ha elaborado una Guía de Elegibilidad, así como unas Normas Sectoriales que fijan los criterios de admisión y restricción.
- Facilitar a los inversores su contribución a la sostenibilidad a través de la emisión y oferta de productos sostenibles, estableciendo también un Marco para la Emisión de Bonos Sostenibles orientados a esa misma finalidad.

- Adaptar la Organización a este nuevo paradigma con actuaciones como la reducción de emisiones, la fijación de objetivos de diversidad, el establecimiento de un marco de gobernanza y un plan de comunicación adecuados al nuevo entorno, adoptando para todo ello las recomendaciones del modelo *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).
- Contribuir a la transición hacia una sociedad más sostenible a través de alianzas y programas sociales que fomenten la educación inclusiva y la lucha contra la pobreza y la desigualdad.



Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible

- Oferta de productos financieros sostenibles para todos los segmentos.
- Incorporación de los criterios de sostenibilidad en los circuitos de admisión.
- Advisory a las compañías en su transición a una actividad más sostenible (KPI y comparables).

1



Contribuir al impulso de ciudades y comunidades sostenibles

2



Fomentar y acompañar la transición de las empresas hacia un modelo sostenible



Facilitar a los inversores su contribución a la sostenibilidad

- Emisión de productos de inversión sostenibles tanto de banco como de clientes.

3



Contribuir a la inversión responsable



Adaptar la organización

- Definir e identificar los riesgos y la exposición del cambio climático en la organización.
- Impulsar la diversidad, la igualdad y la conciliación en la organización.
- Reducción de la huella de carbono de la Entidad.
- Transparencia y simplificación.
- Incorporación de la sostenibilidad en el *governance* y en el análisis de los riesgos.

4



Definir e identificar los riesgos y la exposición del cambio climático en la organización

5



Incorporar los criterios de sostenibilidad en el control y la gestión de riesgos

6



Reducir la huella de carbono de la entidad

7



Fomentar políticas y prácticas medioambiental y socialmente responsables



Contribuir a la transición hacia una sociedad sostenible

- Impulsar programas sociales que contribuyen a una sociedad sostenible.
- Establecer alianzas para afrontar los retos y en el análisis de los riesgos.

8



Luchar contra la pobreza y la desigualdad

9



Fomentar una educación inclusiva, equitativa y de calidad

1.2. Plan de finanzas sostenibles

Con el objetivo de establecer las prioridades del Plan de Finanzas Sostenibles, a lo largo de 2019 y 2020, se tomaron en cuenta, de un lado los ODS definidos como prioritarios por parte del banco, el entorno ESG, las tendencias y prácticas del sector a nivel global y, de otra parte, se integraron las consideraciones del entorno regulatorio, así como las necesidades de los grupos de interés.

Con el objetivo de establecer las prioridades del Plan de Finanzas Sostenibles, a lo largo de 2019 y 2020, se tomaron en cuenta, de un lado los ODS definidos como prioritarios por parte del banco, el entorno ESG, tanto a nivel de iniciativas y compromisos del ámbito nacional e internacional, como de las tendencias y prácticas del sector a nivel global y, de otra parte, se integraron las consideraciones del entorno regulatorio derivado del El Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la CE (2018), al cual está sujeto el banco, así como las necesidades de los grupos de interés que se recogen a través los diferentes canales de comunicación. Con este fin y para mayor detalle:

Integración de los ODS en la estrategia

En 2019 se determinaron los ODS materiales y adicionales para el banco, además de realizar su proyección futura en el Plan de Finanzas Sostenibles. Para ello, la entidad se

apoyó en la hoja de ruta que desarrollaba los programas de Responsabilidad Social Corporativa estructurados en cuatro verticales (Banca Responsable, Compromiso con los empleados, Compromiso con el Medio Ambiente y Compromiso con la Sociedad) así como en el benchmarking de la mayoría de las entidades financieras del mundo y los principales bancos españoles.

Integración de los avances en el entorno ESG y adhesión a iniciativas internacionales

En un año que ha estado marcado por la crisis sanitaria y sus implicaciones socio económicas, el banco ha orientado los programas del Plan a dar respuestas a la extrema vulnerabilidad y las necesidades emergentes de la sociedad, tal y como se detalla en “la Respuesta de Banco Sabadell a la crisis sanitaria del COVID-19” del Informe de Gestión Consolidado. En este punto son centrales los esfuerzos

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
---	--	---	--	---	---	---	------------------------

realizados desde la Fundación Banco Sabadell y Sogeviso (gestora del fondo social de viviendas) con el objetivo de contribuir a la sociedad.

Adicionalmente se han incorporado en el Plan de Finanzas Sostenibles los requisitos relativos a los nuevos compromisos adquiridos a lo largo de este período, tales como los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas y la Acción Colectiva contra el cambio climático impulsada por la AEB.

Entorno regulatorio y expectativas supervisoras

En el marco del entorno regulatorio derivado del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la CE (2018), se ha creado una *Project Management Office* (PMO) de Regulación Sostenible para asegurar la implantación táctica de las normativas relacionadas (SFDR, Expectativas Supervisoras, BCE) así como del modelo *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), recientemente suscrito por el banco, que han sido incorporados al propio Plan de Finanzas Sostenibles junto a la determinación de los próximos pasos a seguir.

Integración y consideración de los canales de comunicación

A través de los diferentes canales de comunicación el banco identifica las necesidades de los grupos de interés y lo plasma en las vertientes ESG del Plan de Finanzas Sostenibles, alineando sus principales focos de actuación en acompañar a los agentes económicos, clientes y empresas en la transición hacia una economía sostenible a través de productos y servicios sostenibles, facilitando a los inversores su contribución a la sostenibilidad, identificando oportunidades de colaboración y avance en materia de diversidad, conciliación, transparencia, reducción de emisiones y *governance*, así como en avanzar en el proceso de transformación de la organización, además de impulsar programas y alianzas que contribuyan a una sociedad más sostenible. 1.3. Materialidad

1.3. Materialidad

El banco ha acometido un proceso de análisis de materialidad con el objeto de identificar y priorizar los asuntos relevantes en materia de sostenibilidad tanto desde el punto de vista estratégico como para sus grupos de interés.

Para ello, entre otros, se ha analizado la regulación y las grandes tendencias en materia de sostenibilidad, las expectativas de los analistas e inversores ESG y la estrategia del banco en materia ESG. Este proceso se vehiculiza a través de las acciones acometidas por la entidad en el marco de los compromisos adquiridos en esta materia y a través de los canales de diálogo con los grupos de interés. Para ello se han considerado:

- Reguladores y autoridades supervisoras: dando respuesta a las consultas legislativas y proyectos

regulatorios, colaborando con la Asociación Española de Banca (AEB), la Federación Bancaria Europea (EBF), la Autoridad Bancaria Europea (EBA en sus siglas en inglés), el Banco Central Europeo (BCE), la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA), entre otros.

- Agentes económicos (Administración Pública, Organismos, Asociaciones): manteniendo una relación activa a través de la participación en webinars de colaboración público-privada y sectorial, asistiendo a eventos, interviniendo en workshops, foros académicos y escuelas de negocio.
- Inversores y agencias de rating: realizando reuniones virtuales, encuentros one-to-one, Roadshows trimestrales posteriores a las presentaciones de resultados, y roadshows específicos (planes estratégicos, emisiones de renta fija), así como la participación en los cuestionarios de las agencias de rating que permiten al banco identificar gaps en materias como la ciberseguridad, la protección de datos, y los requisitos ESG relacionados con la inversión y la financiación sostenibles.
- Clientes: visitando a las empresas, realizando cuestionarios a los clientes, interactuando en las redes sociales y a través de una relación activa con agentes económicos tales como Asociaciones Profesionales y Sectoriales, Cámaras de Comercio y Colegios Profesionales.
- Empleados: a través de las plataformas In Sabadell y Sabadell Life, la relación continuada con la Oficina de Atención de Empleados (OAE), la realización de foros internos de innovación por parte de los empleados (BS Idea, Premios Qualis) y la realización de difusión interna y externa (Sabadell Fórum), para identificar nuevas oportunidades de colaboración y de avance para la transformación de la organización y el negocio.
- Sociedad: mediante la interrelación del banco con los medios (a través de entrevistas, artículos de prensa y jornadas), la interacción en la plataforma de iniciativas saludables y solidarias para empleados (Sabadell Life), la participación en redes sociales (con 20 perfiles a nivel nacional) y la relación activa y directa con la Administración Pública, Organismos, Asociaciones, think tanks, fundaciones y ONGs.

El resultado de este análisis ha permitido obtener un listado de asuntos relevantes, algunos de los cuales quedan reflejados en el Plan de Finanzas Sostenibles, eje vertebral de la estrategia de sostenibilidad de la entidad. Otros asuntos, por su transversalidad, se encuentran integrados en la propia operativa y se derivan tanto de los principios de actuación como de los compromisos adquiridos por el banco.

Los asuntos relevantes no asociados directamente con el Plan de Finanzas Sostenibles son los siguientes:

- Transparencia
- Protección y seguridad del consumidor, incluyendo la ciberseguridad y protección de datos
- Desarrollo profesional y gestión del talento
- Diversidad y en especial género
- Educación financiera y programas de voluntariado

1.4. Governance

Tanto el sistema de gobierno como la organización de los distintos niveles en la toma de decisiones también han sido adaptados a las necesidades del nuevo entorno generado por la sostenibilidad.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Banco Sabadell es el máximo órgano de decisión y se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control. Para un mejor y más diligente desempeño de su función general de supervisión, se obliga a ejercer directamente la aprobación de las estrategias generales del banco. Además, aprueba sus políticas, siendo por tanto el responsable de la fijación de los principios, compromisos y objetivos en materia de Sostenibilidad, así como de su integración en la estrategia de la entidad.

En 2020 el Consejo de Administración aprobó su nueva Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la entidad dentro de los parámetros ESG, que incorporan los factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo en la toma de decisiones y, a la vez, a partir de los mismos, a dar respuesta a las necesidades e inquietudes de todos sus grupos de interés.

Comisiones del Consejo

La Comisión de Nombramientos tiene las funciones que le atribuye la Política de Sostenibilidad relativas al seguimiento y control de las distintas iniciativas y procedimientos relacionados con dicha Política y de las reglas en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, de conformidad con las recomendaciones 53, 54 y 55 del Código de Bueno Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV revisado en junio de 2020, salvo de aquellas funciones que correspondan a la Comisión de Auditoría y Control y a la Comisión de Riesgos de acuerdo con los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo, sus propios Reglamentos o derivadas de una política aprobada por el Consejo de Administración.

Comités

Adicionalmente, el Comité de Sostenibilidad, constituido en 2020, es el órgano encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del banco y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas.

Compuesto por 15 miembros, 3 de los cuáles son miembros ejecutivos del Consejo de Administración, está presidido por el consejero delegado y su periodicidad es mensual. Con relación a la consecución de los objetivos, se establece un indicador sintético de sostenibilidad (ISos), que incluye KPIs de las materias ESG y que se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10%.

Adicionalmente, se ha creado un Project Management Office (PMO) del Plan de Finanzas Sostenibles para asegurar la implantación en tiempo y forma de los programas de dicho Plan, así como un Project Management Office (PMO) de Regulación Sostenible para asegurar la implantación táctica de las normativas relacionadas (SFDR, Expectativas Supervisoras, BCE) así como del modelo Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), recientemente suscrito por la entidad.

2. 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.

En 2020 a través del Plan de Finanzas Sostenibles, el avance en sus compromisos adquiridos en torno a la lucha contra el cambio climático y los nuevos como la adhesión al TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) marcan el impulso de esta nueva etapa.

El banco pone en valor su rol de institución financiera como agente clave en la movilización de recursos para avanzar en la vertiente social y ambiental.

2.1 Finanzas sostenibles



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

Los criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, en sus siglas en inglés – *Environmental, Social and Governance*) han cobrado cada vez mayor importancia, no solo por la atención que los reguladores y supervisores le están otorgando, sino también en las decisiones de los clientes, inversores y accionistas a nivel global. Asimismo, las autoridades mundiales, en mayor o menor medida, han apostado por que la recuperación económica sea verde y ligada a los objetivos de sostenibilidad.

En este contexto, la transición a una economía sostenible supone una transformación tan o más relevante y transversal como la digitalización. Como entidad financiera esta situación implica una triple responsabilidad. Por un lado, el banco debe atender a todo lo que implica la sostenibilidad en su organización, por otro debe ser una palanca en la transición, acompañando y financiando el proceso del resto de agentes económicos. Además, el banco debe ser la contrapartida en los riesgos del sistema con una gestión adecuada de la exposición a los sectores económicos durante la transición a una economía más resiliente y sostenible.

En este sentido, los compromisos más relevantes en materia de sostenibilidad a los que el banco se ha adherido o ha suscrito son los siguientes:

- Los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos.
- Desde 2005, con la iniciativa de responsabilidad

corporativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

- Firmante de los Principios de Ecuador desde 2011, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y préstamos corporativos.
- La firma del Carbon Disclosure Project (CDP).
- La adhesión a los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas, el primer marco de referencia global que define el papel y las responsabilidades del sector bancario para garantizar un futuro sostenible y la ratificación del Compromiso Colectivo de Acción Climática, que refuerzan la alineación del banco a los ODS en relación con el Acuerdo de París. En este sentido, como entidad comprometida con el objetivo de alcanzar una economía baja en carbono, en noviembre de 2020, la entidad se adhirió al TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure por sus siglas en inglés) para la divulgación de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático conforme a las recomendaciones del TCFD.

En estos ámbitos, a lo largo de los últimos ejercicios, la entidad se ha adherido y comprometido con las diferentes iniciativas que han ido surgiendo y que se han materializado en el Nuevo Plan de Finanzas Sostenible explicado en detalle en el capítulo anterior.

Adicionalmente y como respuesta a este contexto, el Plan de finanzas sostenibles, se refuerza este 2020, con la alineación de las actuaciones de la entidad entorno a las tendencias macroeconómicas, las cuestiones regulatorias y con especial atención, también a los posibles impactos derivados del COVID-19, poniendo mayor foco en el ámbito social, que impactan tanto en las necesidades de los grupos de interés como la actividad del banco.

Lanzamiento del sello identificativo “Compromiso Sostenible”. Este distintivo del compromiso del banco con la sostenibilidad se aplica a toda la comunicación y la comercialización de servicios y productos con contenido medioambiental y social.

Con relación a la comunicación y en el marco de este Plan, el banco refuerza su transparencia en materia de sostenibilidad con el lanzamiento del sello identificativo “Compromiso Sostenible”. Este distintivo del compromiso del banco con la sostenibilidad se aplica a toda la comunicación y la comercialización de servicios y productos con contenido medioambiental y social.

A nivel de *Governance* en 2020 hay que destacar que se constituyó el Comité de Sostenibilidad como órgano encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados. Este comité está compuesto por 15 miembros, 3 de los cuáles son miembros ejecutivos del Consejo de Administración y está presidido por el consejero delegado. A nivel operativo reporta periódicamente al Comité de Dirección y como mínimo una vez al año a la Comisión Delegada sobre el grado de avance del Plan de Finanzas Sostenibles. Para ello también se realiza un seguimiento mensual de la evolución del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), creado en 2020 y que incluye KPIs ESG que se vinculan a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo. Entre las métricas que conforman este indicador se incluyen:

- Medio Ambiente: definición del Marco de Emisión de Bonos y Governance del mismo; incremento de la inversión en Project Finance de Energías Renovables para 2020; Definición de una Guía de Actividades Sostenibles; 9.9 % de reducción de Emisiones CO₂ (TN) para 2020 Vs 2019.
- Social: incremento de número de personas en programas de talento.
- Diversidad: incremento del % de mujeres en nivel directivo (Dirección General; Directivos Corporativos / TOP y Colectivo Directores); incremento de la diversidad en TSB.

2.1.1. Inversión sostenible

A través de su filial Sinia Renovables, Banco Sabadell sigue desarrollando su ciclo inversor, iniciado en 2016, de 150 millones de euros en capital para este tipo de activos, tanto parques eólicos como plantas fotovoltaicas. 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 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. Los proyectos de México, Chile y Perú entraron en operación en el 2020. Asimismo, en la participación en el mercado ibérico se destaca la presencia en deuda subordinada en dos parques eólicos en Navarra con 94 MW, en operación en 2020. En lo que respecta a la inversión en el desarrollo de activos para promocionar y construir, Sinia, juntamente con un promotor local, está desarrollando cerca de 241 MWp en Cataluña y está desarrollando un parque eólico en Galicia de 49,5 MW que a lo largo del 2021 estará listo para iniciar construcción.

A finales de 2020 se realizó una desinversión de la cartera en España tanto en eólicos como en fotovoltaicos de 71 MW y 3 MW respectivamente y se mantuvo una participación del 47,5% en el activo de explotación de una planta termosolar hibridada con biomasa de 22,5 MW en Cataluña. Con relación al único proyecto en funcionamiento, la energía eléctrica renovable atribuible a Banco Sabadell en España a cierre de 2020 es de 40 GWh. Esta energía renovable evita la emisión anual de cerca de 7,6 mil toneladas equivalentes de CO₂, equivalente al consumo medio de cerca de 11.500 hogares en España.

Globalmente, Sinia Renovables está presente en el capital de proyectos de energías renovables que agregan 503 MW de potencia, de los cuales son atribuibles 57 MW que equivalen a una generación sostenible de unos 206 GWh de electricidad en base anual tanto en explotación como en construcción, equivalente al consumo medio de cerca de 59.000 hogares en España. Estas cifras posicionan al grupo como uno de los líderes en inversión en capital en proyectos de energías renovables del sector financiero.

2.1.2. Emisión de bonos sostenibles

Banco Sabadell lanzó en julio de 2020 su marco de emisión de bonos vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y en septiembre de 2020 realizó la emisión inaugural verde de 500 millones de euros.

En él se identifican finalidades sostenibles que Banco Sabadell impulsa en la actualidad, así como aquellas en las que tiene como objetivo fomentar en el futuro. Este marco define los ámbitos prioritarios de actuación e identificación de criterios sobre los cuales Banco Sabadell impulsará su emisión de bonos verdes, sociales y sostenibles.

En esta línea, los bonos verdes están orientados a proyectos con beneficio medioambiental, como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la prevención de la contaminación y la adaptación al cambio climático. Las categorías en este ámbito priorizan las energías renovables, el control y prevención de la contaminación, la gestión sostenible del agua, el transporte limpio, la eficiencia energética y los edificios verdes. Por su parte, los bonos sociales están focalizados en la generación de beneficios que impulsen el acceso a servicios esenciales, la inclusión social y la generación y mantenimiento del empleo. De esta forma, los bonos sostenibles financiarán la combinación de actividades verdes y sociales. Los fondos obtenidos a través de estas emisiones irán destinados íntegramente a financiar o refinanciar, total o parcialmente, préstamos o proyectos existentes, nuevos o futuros destinados a las finalidades recogidas en el marco de emisión de bonos vinculados a ODS.

Para ello, Banco Sabadell ha seleccionado diez Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que guiarán la elegibilidad tanto de los préstamos como de los proyectos. La elegibilidad se basa en la guía de elegibilidad del banco, creada a su vez en base a la Taxonomía de la Unión Europea y los Principios de los Bonos Verdes de la ICMA (International Capital Market Association). Los ODS son los objetivos que el banco ha considerado como relevantes fomentar. En concreto estos diez Objetivos son: el fin de la pobreza (ODS 1), la salud y el bienestar (ODS 3), la educación de calidad (ODS 4), el agua limpia y el saneamiento (ODS 6), la energía asequible y no contaminante (ODS 7), el trabajo digno y el crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10), las ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), la producción y el consumo responsable (ODS 12) y finalmente, la acción por el clima (ODS 13).

En septiembre de 2020 Banco de Sabadell realizó la emisión inaugural verde, tras publicar el marco de

Bonos Sostenible (SDG Framework) en julio, con una emisión de 500 millones de euros con vencimiento legal de 6,5 años y opción de call a los 5,5 años de deuda Senior Preferred a un cupón de 1,125%. Posteriormente el banco realizó una segunda emisión en formato verde por importe de 120 millones de euros con un vencimiento legal de 4,5 años y opción de call a los 3,5 años de deuda Senior Preferred.

2.1.3. Financiación Sostenible – CIB (Corporate & Investment Banking)

Como complemento a la actividad de financiación de proyectos de energías renovables y dando respuesta a la demanda de Corporate & Investment Banking, en 2020 se ha reforzado el governance con la creación de una dirección propia especializada en sostenibilidad y en la que se han definido dos tipos de soluciones de Financiación Sostenible:

- Financiación con aplicación Sostenible (“FaS”) en la que el uso de los fondos es el criterio principal para determinar su naturaleza verde, social o sostenible. Dentro de esta categoría estarían las financiaciones de actividades recogidas en la Guía de Elegibilidad y las vinculables al Marco de Bonos Sostenibles.
- Financiación vinculada a la sostenibilidad (“FvS”) relativa a cualquier tipo de financiación que incentiva el logro de objetivos de sostenibilidad, vinculando el margen de la operación al logro de determinados KPIs como por ejemplo la mejora del rating ESG del cliente, midiendo su desempeño través de la reducción de sus emisiones de CO₂ y la reducción de la brecha salarial, entre otros.

Globalmente en 2020 se han formalizado más de 50 operaciones de financiación sostenible por un valor total de más de 16.400 millones de euros en el ámbito de Corporate & Investment Banking (que incluye las operaciones de Project Finance y colocación de bonos), a los que habría que añadir más de 300 millones de euros de financiación sostenible en Banca Comercial, incrementando globalmente la cartera de financiación sostenible en más de 2.100 millones de euros. Una parte relevante de la misma se ha desarrollado en España, siendo complementada

con la realizada en otras geografías donde la entidad tiene presencia: Reino Unido, Francia, Portugal, Estados Unidos y México.

Banco Sabadell ha participado en más de 30 préstamos verdes para proyectos con impacto positivo en el medioambiente (principalmente, con estructura de Project Finance de energías renovables) por más de 3.300 millones de euros, superando los 1.000 millones de euros el incremento de inversión derivado de los mismos.

Como complemento a lo anterior, se han formalizado 14 operaciones bajo el formato de préstamos vinculados a sostenibilidad, en los que el tipo de interés aplicable varía en función del logro de determinados objetivos sostenibles, por valor total de 10.000 millones de euros, con una participación de Banco Sabadell de más de 800 millones de euros.

En el mercado de capitales, Banco Sabadell ha participado como bookrunner en 7 emisiones calificadas como verdes o sostenibles, lo que ha supuesto la colocación de 3.000 millones de euros. El apetito por parte de los inversores en estas operaciones fue muy elevado, en línea con el creciente interés por este tipo de activos en la formación de carteras de inversión.

Por otra parte, en un momento de especial trascendencia para la financiación sostenible como factor de recuperación económica en el que requiere la participación de todos y, especialmente del sector financiero, Banco Sabadell se ha incorporado al Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO). Este es un foro de debate e información sobre la financiación sostenible de compañías, entidades financieras, inversores, administraciones públicas, asesores, agencias de rating y certificación, despachos de abogados y otros agentes de la industria financiera que tiene por objeto compartir sus ideas y fomentar mejores prácticas.

Financiación en energías renovables (Project Finance)

Durante el ejercicio y a nivel de grupo, Banco de Sabadell también ha participado en la financiación de energías renovables con más de 1.130 millones de euros y 35 operaciones, en las que se incluyen proyectos de nueva entrada, refinanciación y reestructuración. De estas 35 operaciones, 930 millones de euros corresponden a financiaciones realizadas en España siendo el resto en EE. UU. con un importe de 173 millones de euros y en Reino Unido con un total de 26 millones de euros.

Financiación en energías renovables

1.130^{M€}

Operaciones

35

En este sentido, el banco continúa liderando en la península ibérica a través de la financiación de nuevos proyectos (con 15 proyectos entre España y Portugal) que de manera global entre todos los bancos participes en estas financiaciones suponen un total de 3,3 GW y lideradas por Banco Sabadell un total de 1,2 GW. Entre las actuaciones a destacar el Proyecto Alpha de Enlight de 300 MW que es el mayor parque eólico merchant (operación que no recibe ayudas del Estado) de España, así como el Parque de 250 MW de Elawan; todos ellos sindicados con éxito.

Si bien respecto al año anterior hay un menor volumen de operaciones tanto en España como en otras geografías que no en importe de financiación; esto es debido al retraso de las licencias en algunos proyectos a nivel estatal y al parón de renovables en México. En España, los proyectos no se han visto afectados por el COVID-19 sino por el propio incremento de proyectos en marcha que han originado un retraso en las licencias.

Adicionalmente el liderazgo de Banco Sabadell y su contribución a la financiación de renovables también se ha trasladado en más de 20 participaciones a través de webinars, conferencias, foros y podcasts sobre financiación de renovables en España de organizaciones como UNEF, AAE, Solar Market Parity, Intersolar, PV Box, Aleasoft, Aurora.

Colocación de bonos sostenibles

Además, en 2020 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), de la Xunta de Galicia (por importe de 500 millones de euros a 7 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 Quintas Energy, de 43 millones de euros a plazo de 18 años.

Dentro de las emisiones de Sector Público, la emisión de Gobierno Vasco del bono sostenible por importe de 59 millones de euros a plazo de 39 años ha sido colocada en exclusiva por Banco Sabadell, con el rol de sole lead manager (única entidad colocadora del bono/colocación privada).

Otros mecanismos de financiación

Sindicados corporativos

El volumen total de Financiación Sostenible concedido por Banco Sabadell en financiaciones sindicadas suma algo más de 1.500 millones de euros, repartidos en 30 operaciones. En este sentido, 3 de ellas son préstamos verdes por más de 130 millones de euros y los 27 restantes son financiación vinculada a sostenibilidad con 23 líneas de financiación vinculadas a indicadores (KPIs) de naturaleza sostenible (tanto medioambientales como sociales, siendo el rating ESG el indicador utilizado en 13 de ellas) y 4 de ellas vinculadas a indicadores de naturaleza

exclusivamente medioambiental. De las anteriores, en 2020 se han formalizado 15 nuevos préstamos sindicados con una participación del banco de más de 800 millones de euros, destacando las concedidas a El Corte Inglés, Colonial y Kinkardine Offshore Windfarm.

A través de Banco Sabadell en México se han financiado créditos sostenibles por 564 millones de dólares principalmente en los sectores de Energía Renovable y Real Estate, y el 30% del portafolio de créditos del sector Energía e Infraestructura está dedicada a proyectos verdes. Adicionalmente, el 15% del portafolio de Real Estate tiene certificación sostenible (Leed o Rainforest), cumpliendo con los criterios requeridos de mitigación de cambio climático.

Financiación bilateral

Como complemento a la financiación sindicada, en el último cuatrimestre del año se han iniciado las gestiones con los clientes de Banca Corporativa para ofrecer soluciones de financiación sostenible de forma bilateral, tanto en formato de préstamo como con productos de financiación de banca transaccional (*factoring, confirming*).

2.1.4. Líneas de financiación con bancos multilaterales

Desde 2019, Banco Sabadell México dispone de un crédito de 100 millones de dólares a 10 años otorgado por Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), miembro del Grupo Banco Mundial, para impulsar el desarrollo del turismo y la construcción sostenible en México, cuyos fondos son otorgados a clientes que buscan apostar por el desarrollo de proyectos sostenibles.

2.1.5. Soluciones de financiación a pymes y particulares

Eficiencia energética

En la actualidad, el banco pone a disposición de sus clientes un conjunto de soluciones orientadas a medidas de ahorro energético, tanto para sus clientes particulares como para empresas.

Préstamo Expansión Eco-reformas

En el primer caso, en septiembre de 2020 se ha lanzado el Préstamo Expansión Eco-reformas, cuyo objetivo es incentivar la instalación de medidas tales como la reforma de envolvente, puertas y ventanas, sistemas de iluminación LED o sustitución de electrodomésticos por otros con categoría energética superior. A fecha de cierre el volumen de hipotecas con certificado sostenible (vigente desde octubre) fue de 363.934 euros.

Hipoteca Eco

En octubre de 2020, se ha lanzado la hipoteca ECO a tipo fijo, que ofrece un precio bonificado para la adquisición de viviendas que aporten un certificado energético B o

superior. A fecha de cierre el volumen de Hipotecas con certificado sostenible (préstamo hipotecario que financie una vivienda con certificado energético A y B), fue de 217.328.157 euros.

Préstamo de Amortización Constante ECO (PAC)

En el caso de las empresas, se continúa ofreciendo el Préstamo de Amortización Constante ECO (PAC), cuyo objetivo es también la reforma de locales, despachos, naves, etc. con un objetivo de reducción de consumo energético y de emisiones de CO₂ a través de 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. A fecha de cierre el volumen de PAC ECO fue de 798.908 euros.

Préstamo Eco Agro

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.

Renting sostenible de bienes de equipo

En el ámbito del renting de bienes de equipo, Sabadell Renting consolida el foco sostenible con una oferta de productos de arrendamiento de instalaciones de eficiencia energética, estaciones de carga de vehículos eléctricos, iluminación LED, entre otros. Esta oferta se ha complementado durante el año 2020 con campañas específicas que se extenderán durante el año próximo, tales como renting de placas fotovoltaicas para la generación de energía de las empresas y las carretillas eléctricas para mercados.

Dadas las circunstancias de la crisis sanitaria, se ha incrementado la oferta con varias líneas para dar respuesta a las necesidades de ciertos sectores:

- Trabajo Activo (renting de bienes informáticos para el trabajo presencial y el teletrabajo).
- Trabajo Seguro (arrendamiento de instalaciones para higienizar locales y comercios, como purificadores de aire, tótems de hidrogel, entre otros).
- Learning Renting (para la modernización informática de los centros educativos del profesorado y del alumnado).

Tanto para bienes de equipo como para para vehículos, Sabadell Renting y el Banco Sabadell han acompañado a sus clientes en este año tan complicado, ofreciendo cuando fuese necesario facilidades de pago, prorrogas de contrato, novaciones con carencias y financiación de liquidez.

Leasing inmobiliario sostenible

Con relación al ámbito inmobiliario, en 2020 el banco ha ampliado la oferta de productos de leasing sostenibles, con la incorporación del ECO Leasing Inmobiliario, destinado a financiar la adquisición por parte de empresas de naves industriales y locales comerciales nuevos

que cuenten con etiqueta energética A o B, así como los inmuebles usados que incluyan un proyecto de reforma y mejora en reducción de consumo energético, aislamiento térmico, mejora de cerramientos, instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo, etc.

A consecuencia del COVID-19, en Banco de Sabadell se ha creado el Leasing Delivery, para la adquisición de elementos de transporte que faciliten el reparto a domicilio, y que incluya las motocicletas, y el Leasing Equipos de Protección para el equipamiento necesario de comercios, negocios y empresas en la protección y prevención de contagios a sus empleados y clientes. Además, se ha realizado una acción de oferta activa en la reestructuración y novación de los contratos vigentes, para ayudar a nuestros clientes a superar el impacto de la crisis del COVID-19.

Soluciones de movilidad

En 2020, el banco a través de Sabadell Renting ha focalizado su actividad de renting de vehículos en la sostenibilidad como motor del cambio. Se ha ampliado la oferta de vehículos ECO (vehículos híbridos y eléctricos con etiqueta ambiental de la DGT 'ECO' o '0 Emisiones'), a un 25% del conjunto de modelos ofertados, con al menos un modelo de vehículo sostenible en la oferta destacada durante todo el año.

Oferta de vehículos ECO

+25%

Los nuevos contratos de vehículos ECO han crecido en 2020 pasando de 8,73% en 2018, a 10,91% en 2019 y 12,37% en 2020. Se ha dado visibilidad a las soluciones sostenibles a través de una campaña masiva de comunicación por radio en Madrid y Barcelona, así como a través de comunicaciones directas con los clientes de Banco Sabadell a lo largo del año. Para el año 2021 se seguirá promocionando los vehículos ECO, con un foco especial en la oferta eléctrica.

2.1.6. Acompañamiento a grandes empresas y pymes

Como parte del compromiso de Banco Sabadell en el acompañamiento a la transición ecológica, se ha incluido en la habitual visita a las empresas el primer cuestionario de sostenibilidad.

En el contexto de la crisis sanitaria se han creado nuevas modalidades más flexibles de renting de vehículos incorporando carencia, cuotas asimétricas y el renting por kilómetro. Se ha podido de esta manera dar respuesta a las demandas de ciertos clientes, por ejemplo, particulares y actividades en sectores esenciales. Después del parón en el conjunto de la actividad durante el periodo de confinamiento en primavera, se puede remarcar que la actividad comercial a finales de año ha vuelto a los niveles de 2019.

Si bien el periodo de confinamiento completo de la primavera ha generado un parón en el conjunto de la actividad (ventas, producción, entregas o recogidas de los vehículos, etc), y el número de nuevos contratos será menor en 2020 que en el año anterior, se puede remarcar que la actividad comercial a finales de año ha vuelto a los niveles pre- COVID-19.

Durante este año tan particular, se ha puesto énfasis en la oferta digital, tanto a través de canales propios de Banco Sabadell, como a través de canales de difusión externos. Se ha afianzado el circuito de venta remota, en el cual los clientes pueden elegir su vehículo y contratar su renting sin desplazarse.

También se ha podido constatar un incremento importante en las ventas de vehículos de ocasión, especialmente vehículos de tamaño pequeño a mediano. Esa oferta consiste en vehículos de menos de 4 años de antigüedad, que contribuyen a la renovación del parque automóvil y a la mejora ambiental de los entornos urbanos.

En lo que respecta a leasing se han financiado en el año 140 vehículos industriales ECO, mediante el ECO Leasing con etiqueta "A" para vehículos, puesto en marcha a finales del 2019.

Asimismo, el Banco también 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.

Como parte del compromiso de Banco Sabadell en el acompañamiento a la transición ecológica, se ha incluido en la habitual visita a las empresas el primer cuestionario de sostenibilidad, que se basa en una conversación con el cliente en la que el gestor profundiza en la sensibilidad de la empresa sobre los ODS y sobre los planes de inversión para ser más sostenible. Adicionalmente, el *input* que genera el cliente contribuye, junto con otros indicadores, a crear un primer índice de sostenibilidad en la cartera de clientes que evolucionará a lo largo del tiempo.

Con el objetivo de generar un asesoramiento adecuado en la red del Banco y de poder mantener adecuadamente una conversación sobre sostenibilidad en la visita anual a clientes (programa visión 360), se ha desarrollado un curso *online* sobre sostenibilidad para que la red comercial entienda el concepto y contexto de las finanzas sostenibles y la soluciones a clientes. Este curso explica:

- Qué son los ODS
- Cómo puede una empresa iniciar el camino hacia la transición ecológica
- Qué es la taxonomía de la CE y qué finalidades comprende
- Qué soluciones de financiación puede aplicarse en cada caso
- Cómo debe desarrollar su conversación con el cliente para identificar su grado de sensibilidad hacia la sostenibilidad

Tanto el desarrollo del cuestionario para clientes como la formación a la red comercial han requerido realizar un piloto con un conjunto de empresas y de gestores para poder generar la mejor propuesta posible. Por esta razón, durante los meses de mayo a julio de 2020, se realizaron diferentes visitas a clientes para validar las propuestas de cuestionario.

Este cuestionario deberá evolucionar a lo largo del tiempo para convertirse en un rating de sostenibilidad que permita al Banco identificar aquellos clientes que necesiten de manera más concreta el acompañamiento y financiación para ser una empresa sostenible.

2.1.7. Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable

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) de Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos. En 2020 suscritos de forma individual a los PRI por BanSabadell Pensiones EGFP SA se incluyen BanSabadell Pentapension Empresa FP, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell MF2000, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell GM (en 2020) y el fondo de la Compañía de Bebidas Refrescantes de los empleados de Coca-Cola en España. Dichos principios incluyen criterios sociales, ambientales y de buen

gobierno en las políticas y prácticas de gestión.

Con relación a los fondos de inversión, a lo largo de 2020 se ha incrementado la oferta de productos que siguen criterios de sostenibilidad gracias a la alianza estratégica firmada con Amundi, la gestora de fondos de inversión más grande de Europa. Desde el 30 de junio Sabadell Asset Management pasa a ser una compañía 100% de Amundi, ofreciendo un servicio único y exclusivo a Banco Sabadell.

A nivel de oferta se han desarrollado en 2020 dos fondos de inversión multiactivo (Sabadell Crece Sostenible, FI y Sabadell Acumula Sostenible, FI) que complementan el análisis financiero tradicional con rigurosos criterios cuantitativos y cualitativos ESG, con un patrimonio a 31 de diciembre en conjunto de 117,91 millones de euros además del Sabadell Economía Verde, lanzado en 2019 y con un patrimonio de 92,9 millones de euros a cierre de 2020, 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. Por otro lado, en la oferta de soluciones de liquidez para empresas, se ha incorporado el fondo Amundi Cash Institution que aplica criterios ESG en la selección de sus inversiones además de criterios financieros, cumpliendo de esta manera, con la calificación francesa SRI.

En 2021 se pretende incrementar la oferta de productos que siguen criterios sostenibles abarcando las principales categorías de activos. Como lanzamientos que ya están en el pipeline, se incorporarán dos nuevos fondos de renta variable que seguirán criterios ESG: Sabadell Estados Unidos Bolsa, FI y Sabadell Europa Valor, FI. Por último, y en aplicación de la normativa europea SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), existe el compromiso por parte de Sabam/Amundi de integrar criterios de sostenibilidad en la mayor parte de sus fondos a lo largo del año que viene.

Por otra parte, Banco Sabadell fomenta la inversión responsable a través de la oferta a sus clientes de productos de ahorro e inversión y además la amplía con productos específicos que contribuyen a proyectos solidarios. En esta línea cabe destacar el fondo de inversión Sabadell Inversión Ética y Solidaria, F.I., 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 2020 el Banco, a través del Comité Ético Sabadell, cuyo vehículo IIC generador de ayudas solidarias es el fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, ha seleccionado un total de 28 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar sus necesidades básicas de alimentación y sanidad. En este ejercicio se han cedido 351.309 euros a distintas entidades y proyectos solidarios.

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 10 fondos de pensiones que incorporan en su política de inversión un mandato explícito de inversión socialmente responsable (ISR), con un patrimonio a cierre de diciembre de 1.030 millones de euros.

Por otra parte, el COVID-19 ha impactado tanto a nivel de plataformas de BanSabadell Pensiones para empleados como de prestaciones para los clientes con un mayor incremento de la digitalización. Así mismo se han incorporado coberturas adicionales en algunos de los productos para hacer frente a las posibles prestaciones relacionadas con el COVID-19. A nivel de entidad se ha contribuido económicamente a la creación de una póliza “sanitaria” en la que ha participado todo el sector de seguros para dar cobertura a todo el personal sanitario ofreciendo un seguro de vida gratuito para todos ellos. En este sentido, la aportación de BanSabadell Vida y de BanSabadell Seguros Generales fue de 1.359.284 euros. Asimismo, también se han realizado distintas aportaciones destinadas a financiar la investigación para el COVID-19 como la donación de 75.000 euros destinada a financiar parte de la infraestructura tecnológica de 9 biobancos necesaria para hacer investigaciones científicas como la de la vacuna contra el COVID-19.

2.1.8. 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 del 2020, Sogeviso gestiona 2.751 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 27% 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 4.509 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan mejorado su situación, y que 2.250 personas hayan encontrado trabajo gracias a JoBS. Se destaca adicionalmente que, de estas personas que han sido contratadas, más del 53 % lo han hecho por más de 100 días a lo largo de este periodo y más de un 21% por más de un año, hecho que potencia una mejora a largo plazo.

**Alquileres sociales
gestionados por Sogeviso**

2.751

Desde inicio del Contrato Social en 2016:

4.509

**Familias clientes de Banco
Sabadell que han mejorado
la situación**

2.250

**Personas que han
encontrado trabajo
gracias a JoBS**

Actualmente el Contrato Social da servicio a 738 familias, de las que 313 personas se encuentran en búsqueda activa de trabajo mediante JoBS.

También, durante el 2020, 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 47 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 78% del parque está cubierto con un alquiler social vigente.

Adicionalmente, el banco también tiene cedidos 110 inmuebles a 44 instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro, orientadas a prestar soporte a los colectivos sociales más desfavorecidos.

Inmuebles cedidos

**Instituciones y fundaciones
sin ánimo de lucro**

110 → 44

Derivado de las ventas de carteras de inmuebles, Sogeviso ha coordinado por cuenta de Banco Sabadell, el ejercicio del derecho de tanteo y retracto contemplado en las normativas autonómicas de Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares, que se ha saldado con la venta a estas administraciones de 273 inmuebles (62 Cataluña y 211 Comunidad Valenciana).

Sogeviso se configura como la primera empresa española de gestión social de la vivienda que obtiene la puntuación necesaria para la obtención de la prestigiosa certificación internacional B-Corp. Este certificado acredita el impacto social y medioambiental de Sogeviso, y ratifica sus altos estándares de ética, transparencia y responsabilidad social.

Durante el año 2020, la pandemia generada por el COVID-19, ha repercutido de manera especial en los

colectivos más vulnerables, empeorando su situación socioeconómica. A fin de paliar dichos efectos, y al amparo del Decreto Ley 11/2020, que contemplaba medidas como la moratoria en el pago de las rentas de alquiler o la prórroga de los contratos con vencimiento durante el estado de alarma, en contratos asociados a familias vulnerables, Sogeviso ha gestionado y aprobado 384 moratorias de alquiler y 59 prórrogas de contratos sociales o asequibles.

2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG



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

La Guía de Elegibilidad establece los criterios y la documentación justificativa requerida para que 99 actividades se consideren sostenibles, de las cuales 74 son verdes y 25 son sociales.

Enmarcado dentro del Plan de Finanzas Sostenibles, durante 2020 se han identificado y se están desarrollando diversas iniciativas con foco específico en los riesgos asociados al cambio climático y al calentamiento global, riesgos de transición y riesgos físicos, con el compromiso de transicionar nuestro balance y acompañar a nuestros clientes hacia una economía más sostenible y baja en carbono, así como también dar cobertura a las diferentes expectativas regulatorias futuras.

Por ello, en marzo de 2020 Banco Sabadell creó su Guía de Elegibilidad interna, que define las actividades de financiación sostenible en todo el grupo. La Guía de Elegibilidad establece los criterios y la documentación justificativa requerida para que 99 actividades se consideren sostenibles, de las cuales 74 son verdes y 25 son sociales. Los criterios técnicos de admisibilidad se basan en la Taxonomía de la UE, los principios de bonos verdes y sociales del International Capital Markets Association (ICMA) y las mejores prácticas de mercado.

Con estas actuaciones se ha conseguido:

- Obtener un listado de actividades de financiación que según una serie de criterios definidos pueden considerarse como sostenibles.
- Realizar un cálculo del volumen de financiación sostenible de la cartera del banco, que cumple con los requerimientos y documentación establecida o aquella exposición potencialmente sostenible bajo

unos determinados requerimientos en información documental de soporte, así como a nivel sectorial.

Además, se ha realizado un análisis de los diferentes portafolios, sobre todo para aquellos con alto impacto en el cambio climático mediante la clasificación de las actividades en intensivas en CO₂ y con alto impacto medioambiental.

- Identificar en el proceso de admisión y sistemas, las necesarias modificaciones para registrar/almacenar las operaciones sostenibles con la información soporte requerida para considerar una financiación como sostenible. En 2020 se ha iniciado el proceso de implementación en sistemas de la Guía de Elegibilidad con calendario previsto de aplicación en fases durante 2021.

En relación con las actividades con mayor impacto medioambiental, se empezó a valorar la métrica de carbon related assets y que en 2021 pretendemos acabar de aterrizar.

Con relación al marco de las políticas, el banco ha elaborado una Política de integración de riesgos ESG en productos de ahorro e inversión, con previsión de aprobación durante el primer trimestre de 2021, que tiene como objetivo describir la Política de integración de riesgos de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones de inversión y de asesoramiento en productos de Ahorro e Inversión de Banco Sabadell, S.A., en cumplimiento de lo

que establece el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. Dicha normativa se enmarca en las acciones desarrolladas por el Plan de Acción en materia de Finanzas Sostenibles de la Comisión Europea con el fin de direccionar los flujos de capital privado hacia inversiones sostenibles, integrar la sostenibilidad en la gestión financiera y promover la transparencia.

El alcance de esta política se centra en las funciones que realiza la entidad de conformidad al artículo 2, apartados 1 y 11 del Reglamento (UE) 2019/2088 y que afecta a los siguientes productos y/o servicios: Gestión Discrecional de Carteras, Fondos de Inversión UCITS y Fondos de Inversión Alternativos.

Por otro lado, el banco ha elaborado un primer indicador de sostenibilidad para evaluar el grado de sostenibilidad de la empresa. Para ello, se ha creado un cuestionario para pequeñas y medianas empresas, así como para grandes empresas, con el fin de recopilar información sobre sus iniciativas e indicadores ESG e identificar las posibles soluciones financieras que podrían necesitar para mejorar su eficiencia energética y mitigar su impacto en el medio ambiente. El enfoque del indicador tiene en cuenta la actividad de la empresa, el resultado del cuestionario, con cuestiones ESG y fuentes externas.

Adicionalmente, el banco también está definiendo normas sectoriales, que establecerán el marco definitorio de un número limitado de actividades consideradas no sostenibles («marrones») cuya financiación ha decidido restringir o prohibir. Estas normas sectoriales que se están definiendo incluyen la restricción de financiación a determinados sectores, como son, energía, minería, infraestructuras y agricultura, con actividades de alto impacto medioambiental, entre las que se encuentran

las actividades relacionadas con el carbón, como nuevas minas de carbón o centrales de carbón.

Además, se está trabajando en definir una metodología para la evaluación del impacto del riesgo físico, en primera fase se enfocará en el riesgo sobre colaterales, principalmente cartera hipotecaria, promotor, CRE (*Commercial Real Estate*). Durante 2021 está previsto realizar un trabajo para la evaluación de esta primera fase de riesgo físico, así como tener una visión inicial del riesgo de transición en Banco Sabadell.

2.2.1. Principios de Ecuador

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 50 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.

Durante el ejercicio 2020, Banco Sabadell ha firmado un total de 30 proyectos que incorporan los Principios de Ecuador, el 80 % de los cuales corresponden a proyectos de energías renovables.

Sector	Número de proyectos	Categoría	País	Región	País designado	Revisión independiente
Energías renovables	1	B	Chile	América	Si	Si
	5	B	EE. UU	América	Si	Si
	1	B	México	América	No	Si
	1	B	Portugal	Europa	Si	Si
	4	A	España	Europa	Si	Si
	11	B	España	Europa	Si	Si
	1	C	Reino Unido	Europa	Si	Si
Petróleo y gas	1	B	EE. UU.	América	Si	Si
Infraestructuras	4	A	Francia	Europa	Si	Si
Comercial Real Estate (CRE)	1	NA	España	Europa	Si	NA

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

En noviembre de 2020 Banco Sabadell se ha adherido al Task Force on Climate-related Financial Disclosures

(TCFD) y en esta línea está ejecutando un plan de trabajo para alinearse a estos estándares de divulgación y a las expectativas supervisoras.

A continuación, se detallan las acciones de la entidad de acuerdo con los bloques de TCFD:

Gobernanza

- A)** Se ha aprobado, en diciembre de 2020, la Política de Sostenibilidad por parte del Consejo de Administración de Grupo Banco Sabadell, que es el máximo responsable de esta Política. Este documento define el enfoque de sostenibilidad de Banco de Sabadell, así como la responsabilidad de las direcciones implicadas y la estructura de Gobierno en materia ESG (en sus siglas en inglés – *Environmental, Social and Governance*). Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos tiene asignado el seguimiento y control de las distintas iniciativas y procedimientos relacionados con la Política de Sostenibilidad y de las reglas en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo.
- B)** Se ha constituido en 2020 el Comité de Sostenibilidad como órgano encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados. A nivel operativo reporta periódicamente al Comité de Dirección y como mínimo una vez al año a la Comisión Delegada sobre el grado de avance del Plan de Finanzas Sostenibles.
- C)** Se ha creado una Dirección de Sostenibilidad en sustitución a la de RSC y con la que se amplía su transversalidad a través de sus actuaciones y competencias en los ámbitos ESG.
- D)** Se está elaborando una política de integración de riesgos de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones de inversión y de asesoramiento en productos de Ahorro e Inversión de Banco Sabadell, con previsión de aprobación durante el primer trimestre de 2021.
- E)** Se ha definido, para los empleados del banco, objetivos vinculados a un indicador de sostenibilidad (ISos) que incluye KPIs en materia ESG.

Estrategia

- A)** Se ha definido el Plan de Finanzas Sostenibles, que es el marco transversal que establece las actuaciones en materia de Sostenibilidad, determinando a su vez una nueva hoja de ruta que transforma la organización en base a criterios ESG y que formará parte del Plan Estratégico de la entidad para los próximos años. Para ello, el plan se ha articulado en torno a cuatro ejes:
 - 1)** Acompañar a los Clientes en la transición hacia una economía sostenible a través de una oferta de productos financieros sostenibles para todos los segmentos, con la incorporación de los criterios de sostenibilidad en los circuitos de admisión y *engagement* con los clientes y compañías en su transición a una actividad más sostenible.
 - 2)** Facilitar a los Inversores su contribución a la sostenibilidad con fórmulas de inversión responsable y criterios ESG, además de fomentar la emisión de

productos de inversión sostenibles tanto del propio banco como de clientes.

- 3)** Avanzar a nivel de organización en la incorporación de criterios ESG en el análisis, gestión y el control de riesgos, identificando la exposición al cambio climático además de fomentar las políticas y prácticas medioambientales y socialmente responsables. Otras actuaciones que también incluye son el desarrollo de programas en línea a los principios de Banca Responsable y los ODS, el fomento de la transparencia y la incorporación de la sostenibilidad en el *governance*.
- 4)** Contribuir a la transición hacia una Sociedad sostenible a través de programas sociales, el fomento de alianzas para afrontar los retos y la lucha contra la pobreza y la vulnerabilidad como en el caso de la vivienda social.
- B)** Se ha reforzado la transparencia en materia de sostenibilidad con el lanzamiento del sello identificativo “Compromiso Sostenible”, el cual aplica a toda la comunicación y la comercialización de servicios y productos con contenido medioambiental y social.
- C)** Se ha definido una hoja de ruta para el 2021 y 2022, para dar cumplimiento a las recomendaciones del TCFD, así como las expectativas del BCE con objetivo de dar cumplimiento a estas durante 2021 y 2022.
- D)** Se ha aprobado, en Julio de 2020, el Marco para Emisión de Bonos ligados a ODS del Banco Sabadell, que cumple con las directrices voluntarias de los Principios de Bonos Verdes, los Principios de Bonos Sociales y la Guía de los Bonos Sostenibles de la ICMA (International Capital Markets Association).

Gestión de Riesgos

Enmarcado dentro del Plan de Finanzas Sostenibles, se han identificado y se están desarrollando diversas iniciativas, entre las más relevantes:

- A)** Se ha creado en marzo de 2020, la Guía de Elegibilidad interna, que define las actividades de financiación sostenible en todo el grupo basándose en los criterios técnicos de admisibilidad de la taxonomía de la UE, los Principios de Bonos Verdes y Sociales de la ICMA y las mejores prácticas de mercado.
- B)** Se están definiendo unas normas sectoriales, para restringir la financiación a aquellos sectores con mayor impacto medioambiental: energía, minería, infraestructuras y agricultura.
- C)** Se está trabajando en definir una metodología para la evaluación del impacto del riesgo físico y se espera durante este 2021 tener una visión del riesgo de transición en la entidad.
- D)** El banco se adhirió a los Principios de Ecuador en 2011, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y préstamos corporativos.
- E)** Se está elaborando un indicador para evaluar el grado de sostenibilidad de las empresas.

Métricas y Objetivos

- A)** Volumen de financiación sostenible de la cartera del banco.
- B)** Exposición en los sectores según la clasificación de las actividades intensivas en CO₂ y con alto impacto medioambiental y se ha previsto incorporar los Carbon Related Assets en 2021.
- C)** Huella de carbono (Alcances 1, 2 y 3).
- D)** Indicador sintético de sostenibilidad (ISos) que incluye un subconjunto de métricas en los ámbitos ESG (*Environmental, Social & Governance*), cuyo resultado se vincula a la remuneración variable de todos los empleados.

2.3. 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 corporativa¹, en la que se enuncian y desarrollan los principios de actuación del grupo en materia fiscal. Entre dichos principios se encuentran el principio de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización del riesgo fiscal, que llevan al grupo a realizar una contribución fiscal global acorde con el ordenamiento jurídico y las guías y principios internacionales establecidos en la materia por la OCDE.

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

En miles de euros

País	Beneficios consolidados obtenidos antes de impuestos		Impuestos sobre beneficios pagados	
	2020	2019	2020	2019
España	98.084	597.082	3.653	236.768
Reino Unido	-287.727	228.024	6.071	-14.194
Andorra	10.752	11.388	124	357
Bahamas	-80	-54	0	0
Brasil	0	0	9	0
Cuba	1.744	1.493	0	0
Estados Unidos	63.126	95.906	19.825	28.040
Francia	-8.280	-9.465	0	7.030
Luxemburgo	-110	-319	0	58
México	1.317	26.010	4.578	5.921
Marruecos	1.479	1.862	814	517
Portugal	-1.136	-850	26	3
Total	-120.831	951.077	35.100	264.500

Beneficios consolidados antes de impuestos en cada país

Subvenciones recibidas en España en 2020 (formación) de 985.315 euros.

¹ <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable.html>

2.4 Transparencia y digitalización



(ODS 16)

2.4.1. Transparencia

A través de la Política de sostenibilidad, Banco Sabadell establece una serie de principios con el objetivo de adaptar la organización a los retos y las oportunidades derivados de la sostenibilidad. Uno de estos pilares es la transparencia y en esta línea la entidad promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable, sencilla y cercana con todos los grupos de interés, en especial:

- Impulsa una comunicación clara, equilibrada, objetiva y transparente sobre productos y servicios financieros según lo establecido en la política de comunicación comercial.
- Garantiza la máxima transparencia del proceso de licitación de proveedores. Así mismo el banco se asegura que la selección de proveedores se ajusta a la normativa interna existente en cada momento y, en especial, a los valores del código de conducta del grupo, en este código se definen las pautas de conducta que deben seguir las compañías que trabajan como proveedores en relación con el cumplimiento de la legislación vigente, el comportamiento ético y las medidas contra el soborno y la corrupción, la seguridad, el medio ambiente y la confidencialidad.
- Ofrece información completa, clara y veraz a todos los analistas, inversores y accionistas a través de los diferentes canales de comunicación que tiene el Grupo a su disposición y que están publicados en la política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto disponible en la web corporativa.
- Fundamenta la Estrategia Fiscal en los principios de transparencia, de conformidad con la legislación vigente.

Además, el banco fomenta la transparencia en la difusión de la información adoptando en todo momento prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor, de acuerdo con las recomendaciones de Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV).

Por otra parte, 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. Con relación a la crisis sanitaria, se ha propiciado un mayor número de gestiones no presenciales, que han sido sometidas a constante escrutinio para garantizar la máxima transparencia en la formulación de propuestas.

De acuerdo con sus políticas y procedimientos, el banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades. Antes de comercializar un nuevo producto o servicio, a través de un circuito interno (“Workflow de producto”) en el que la sucesiva validación por parte de los distintos ámbitos es finalmente ratificada por un comité de alto nivel (Comité Técnico de Producto), se verifica que cumpla con los estándares de transparencia, el marco regulatorio vigente además de las medidas propias para la ciberseguridad y la protección de los datos de los clientes.

En la red de oficinas se facilita información sobre productos y servicios mediante fichas de información precontractual, facilitando al 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.

Adicionalmente hay que destacar que 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.

2.4.2. Digitalización y protección de datos

Durante el 2020 y a raíz de la pandemia, Banco Sabadell ha asistido a una aceleración del uso de canales digitales, lo que le ha permitido avanzar en nuevas soluciones para clientes y empleados, además de reforzar las medidas de protección de datos.

En esta línea, el banco ha desplegado diversas soluciones de acompañamiento e integración digital para sus clientes. En el segmento de empresas más del 80% son ya digitales. Entre otras prestaciones, el cliente tiene a su disposición procesos de firma digital por los canales móvil y correo electrónico, incluso para clientes sin banca a distancia, y con las que ha hecho más de 140.000 firmas remotas para la contratación de préstamos ICO o las moratorias. Asimismo, la entidad ha lanzado nuevas funcionalidades como es el caso de la herramienta 'Pulso', con las que el banco pone a disposición pública y de forma gratuita un barómetro interactivo de la recuperación de la actividad económica en España, y Sabadell Forex, una plataforma digital para contratar divisas.

Otra novedad es el hecho de facilitar a las empresas clientes realizar pagos y transferencias desde la web del

banco, utilizando cuentas abiertas por las compañías en otras entidades financieras gracias al agregador de cuentas. Esta funcionalidad, que es posible aprovechando las capacidades Open Banking (PISP), convierte a Banco Sabadell en una de las primeras entidades europeas en ofrecer un servicio que el propio banco enmarca dentro de su compromiso por facilitar la operativa remota a autónomos, empresas, y familias.

En materia de protección de datos, y en el marco del COVID-19, la entidad ha conseguido mantener su oferta de servicios bancarios evitando, en la medida de lo posible, los desplazamientos a la oficina y garantizando siempre la protección de los datos personales de los interesados. Desde IT Seguridad, se ha reforzado la seguridad operativa a distancia de los clientes y también la seguridad operativa de los propios sistemas del banco para que los empleados pudieran acceder a los mismos desde sus casas. Adicionalmente se han incluido en el plan de control de segunda línea, específicos sobre contexto COVID-19.

Con relación a la adaptación de la organización, durante 2020 y con continuidad en el 2021, el banco ha desarrollado dos programas transformadores, WhatsNext y Discovery, que adicionalmente a la solución técnica a implantar, están entregando distintos grados de desarrollo en las vertientes de sostenibilidad, clientes, digitalización y seguridad.

— Programa WhatsNext (NGWP, Next Generation Workplace) – Transformación en la forma de trabajar de los

empleados del grupo para una mejor relación entre los empleados, partners y clientes, desplegando nuevos dispositivos y herramientas de comunicación, compartición y de co-creación. Uno de los aspectos críticos de esta nueva solución ha sido trasladar el alto nivel de seguridad informática del modelo actual basado en la solución centralizada y virtualizada dentro de nuestros CPDs a un nuevo modelo distribuido donde el empleado accede a los recursos del banco desde cualquier lugar en cualquier momento; este nuevo modelo de poder trabajar desde casa o cualquier otro lugar además crea oportunidades de reducir la emisión de CO₂ por menor movilidad o de reducir espacios corporativos por menos concurrencia.

— Programa Discovery – corresponde a la línea de Modernización y transformación de las infraestructuras tecnológicas, incluyendo la migración a los nuevos CPDs, y la simplificación y automatización del modelo operativo, basada en la consolidación de proveedores y el establecimiento de nuevos procesos más eficaces de administración y operación de infraestructuras. Los objetivos de este programa son mejorar la continuidad y disponibilidad, incrementar la resiliencia, ganar escalabilidad, mejorar el modelo operativo y aumentar la eficiencia económica. Los nuevos CPDs se están implantados con niveles adicionales de seguridad además de que proporcionan una utilización energética más eficiente.

2.4.3. Ciberseguridad

Banco Sabadell ha establecido un marco de control de la seguridad de los Sistemas de Información y la protección de la información corporativa, de clientes y de empleados.

Ante la relevancia que han cobrado los riesgos de ciberseguridad en los últimos años, Banco Sabadell ha establecido un marco de control de la seguridad de los Sistemas de Información y la protección de la información corporativa, de clientes y de empleados. Este marco de control incluye la Política de Seguridad de los Sistemas de Información, la definición de responsabilidades de ciberseguridad en las 3 líneas de defensa y a nivel de órganos de gobierno, y la necesidad de proteger los sistemas y la información corporativa, de clientes y de empleados, incluyendo los sistemas de pago.

Asimismo, Banco Sabadell dispone de un equipo interno de 30 profesionales especialistas en ciberseguridad, dedicados a garantizar la adecuación de las medidas de protección a los riesgos de ciberseguridad. Para ello, se realizan las siguientes actividades periódicas: revisión y evaluación continuada de los sistemas de información y

los controles de seguridad, preparación frente a incidentes mediante simulacros, y formación y concienciación al personal y a clientes. En este sentido, Banco Sabadell ha lanzado múltiples comunicaciones de concienciación sobre riesgos de ciberseguridad y fraude digital para clientes a través de correo electrónico o mediante campañas en redes sociales.

A través de la Dirección de Seguridad Tecnológica, Banco Sabadell establece las medidas de protección de los sistemas de información que se plasman en políticas y procedimientos para garantizar la seguridad en los accesos y hacer frente a las nuevas ciberamenazas. Estas medidas incluyen control de accesos basado en roles y recertificación periódica de estos permisos, doble factor de autenticación en los accesos remotos, sistemas de protección frente a software malicioso y un equipo de respuesta a incidentes de seguridad en 24x7 reconocido como CERT oficial (Computer

Emergency Response Team). Adicionalmente, se vela por disponer de infraestructuras redundantes y procedimientos de recuperación probados periódicamente para garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos.

Seguridad en las iniciativas de Transformación Digital

Banco Sabadell participa en las iniciativas de negocio y proyectos tecnológicos ayudando en la evaluación de riesgos de seguridad, definiendo los controles y medidas de seguridad que se deben incorporar y realizando pruebas técnicas de seguridad para comprobar que no se introducen vulnerabilidades.

Preparación y respuesta frente a COVID-19

En febrero de 2020, se realizó una evaluación de la preparación del banco frente a contingencias en el contexto de

COVID-19, y se impulsaron las siguientes acciones:

- Revisión y refuerzo de las infraestructuras de acceso remoto en cuanto a dimensionamiento y disponibilidad.
- Revisión y refuerzo de las medidas de seguridad relacionadas con el acceso remoto. La protección más relevante es el doble factor de autenticación, que ya se había desplegado en 2018.
- Refuerzo del equipo de respuesta a incidentes de seguridad (CERT) para ampliar la monitorización y gestión de alertas relacionadas con accesos remotos, phishing relacionado con COVID-19, etc.
- Refuerzo de las comunicaciones de concienciación en seguridad a clientes, empleados y proveedores.

Durante el año, se ha detectado un aumento en las campañas de correos electrónicos maliciosos y fraude digital, que ha sido gestionado por el equipo de respuesta a incidentes de seguridad (CERT) sin impacto relevante para Banco Sabadell.

3. Las personas

3.1. 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 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 23.458 profesionales

distribuidos en las diferentes geografías donde el banco está presente, prácticamente todos con contratos indefinidos. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 33% es internacional) y en género (55,1% mujeres).

Profesionales

23.458

Internacional

 **33%**

Mujeres

 **55,1%**

Número total y distribución de empleados del Grupo Banco Sabadell

Clasificación profesional	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	516	180	696	511	168	679
Mandos intermedios	2.422	1.324	3.746	2.446	1.302	3.748
Especialistas	6.855	8.970	15.825	6.972	9.192	16.164
Administrativos	738	2.453	3.191	863	3.000	3.863
Total	10.531	12.927	23.458	10.792	13.662	24.454

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020. 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 técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

Rango de edad	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	991	1.258	2.249	1.170	1.474	2.644
Entre 31 - 49 años	5.486	7.636	13.122	5.729	8.143	13.872
Mayor de 49 años	4.054	4.033	8.087	3.893	4.045	7.938
Total	10.531	12.927	23.458	10.792	13.662	24.454

País	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	7.571	8.141	15.712	7.774	8.288	16.062
Reino Unido	2.408	4.343	6.751	2.499	4.936	7.435
México	306	192	498	273	184	457
Otras Geografías	246	251	497	246	254	500
Total	10.531	12.927	23.458	10.792	13.662	24.454

En 2020 la plantilla del grupo se ha reducido derivado de un plan de eficiencia global, pasando de 24.454 profesionales a los 23.458 actuales. Las principales actuaciones han sido la contención en el crecimiento de la plantilla a nivel Grupo y la reducción de plantilla en nuestra filial británica TSB, que acumula una reducción de 685 personas en 2020 (equivalente a un 9%) y a venta de la gestora Sabadell Asset Management al grupo Amundi.

Además, durante el último trimestre del año el banco en España ha acometido un plan de salidas voluntarias, negociado con la representación legal de los trabajadores y acordado con la mayoría, en el marco del plan de digitalización y eficiencia del grupo. A cierre del ejercicio, se han adherido más de 1.800 personas, que se desvincularán durante el primer trimestre de 2021.

Número de salidas del grupo por despidos

Durante el 2020 se han producido 641 salidas por motivo de despido, cifra un 37% superior a la del 2019 principalmente por la actuación de reestructuración en la filial británica TSB. En España, el número de despidos ha sido similar a años anteriores.

Clasificación profesional	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	16	9	25	13	9	22
Mandos intermedios	27	19	46	35	15	50
Especialistas	76	129	205	129	131	260
Administrativos	35	330	365	30	43	73
Total	154	487	641	207	198	405

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020. 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 técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

Rango de edad	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	21	19	40	21	18	39
Entre 31 - 49 años	76	126	202	98	103	201
Mayor de 49 años	57	342	399	88	77	165
Total	154	487	641	207	198	405

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020.

Modalidades de contrato del grupo

Prácticamente la totalidad de los contratos del grupo (99,5%) son contratos indefinidos, siendo únicamente 109 temporales (55 de ellos en España).

Nota: no se proporciona desglose de los contratos a

tiempo parcial dado que el total de estos en España en diciembre 2020 es de 29 (0,18% de los contratos nacionales), ni el desglose de promedio anual de contratos al no existir temporalidad destacable, por lo que la desviación entre datos promedios anuales y datos finales a 31 de diciembre de 2020 es inferior al 3%.

Tipo de contrato y género	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	10.474	12.875	23.349	10.738	13.579	24.317
Temporal	57	52	109	54	83	137
Total	10.531	12.927	23.458	10.792	13.662	24.454

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020.

Clasificación profesional	2020			2019		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos	693	3	696	677	2	679
Mandos intermedios	3.739	7	3.746	13.053	101	13.154
Especialistas	15.746	79	15.825	6.736	22	6.758
Administrativos	3.171	20	3.191	3.851	12	3.863
Total	23.349	109	23.458	24.317	137	24.454

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020. 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 técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

Número de contratos por tipología

Número de contratos por tipología

Tipo de contrato y rango de edad	2020			2019		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Inferior a 31 años	2.197	52	2.249	2.569	75	2.644
Entre 31 - 49 años	13.076	46	13.122	13.819	53	13.872
Mayor de 49 años	8.076	11	8.087	7.929	9	7.938
Total	23.349	109	23.458	24.317	137	24.454

Número de contratos por tipología

Los datos son de alcance grupo a 31/12/2020.

3.2. SmartWork: la respuesta al COVID-19, ejemplo de compromiso y resiliencia



(ODS 4)

Bajo el paraguas del concepto SmartWork, se han puesto en marcha distintas iniciativas destinadas a proteger la salud de la plantilla, impulsar nuevas formas de trabajar más ágiles y fomentar la cohesión del equipo, así como apoyar el proceso imparable de digitalización.

El capital humano ha sido un pilar fundamental del banco para afrontar la excepcional crisis sanitaria. Desde la declaración del estado de alarma, la protección de la salud de nuestra plantilla, tanto física como emocional, ha sido prioridad y principio rector de actuación, así como un elemento clave para garantizar la continuidad del negocio. Banco Sabadell puso en marcha desde el inicio del año un sistema de monitorización continua de la pandemia en todas las geografías donde opera, incluyendo incidencia en el país o región, recomendaciones y normativa sanitaria de aplicación e incidencia en nuestra plantilla.

Para ello, además de seguir las recomendaciones y medidas de las autoridades sanitarias, se ha puesto en marcha un amplio plan de actuación y acompañamiento a empleados, orientado a la adecuación de las condiciones de trabajo, a la prevención de riesgos y al bienestar de la plantilla, incluyendo una comunicación bidireccional, constante y transparente, elemento extraordinariamente valioso como factor de cohesión y protección.

Entre sus medidas destacan:

3.2.1. Medidas organizativas

Red:

- Durante el Estado de Alarma: turnos quincenales alternando presencial y teletrabajo para garantizar la seguridad de plantilla y clientes. Esto permitió mantener abierta el 70% de nuestra red comercial en España con el 30% de la plantilla en teletrabajo.
- Durante la desescalada y segunda ola: gestión flexible de plantillas en función de indicadores objetivos de rebrote (desde cierre a plena ocupación).

Centros corporativos:

- Durante el Estado de Alarma, 100% teletrabajo (excepto servicios críticos).
- Durante la desescalada: implantación de sistema híbrido de turnos con un máximo de un 50% de la capacidad de los centros.
- Durante la segunda ola: teletrabajo preferente.
- Adecuación de la dotación e infraestructura tecnológica.

3.2.2. Medidas de seguridad y salud

- Distribución del material de seguridad necesario a toda la plantilla: mascarillas, gel hidroalcohólico, papel desechable y mamparas de metacrilato para oficinas.
- Establecimiento de protocolo COVID-19 para seguimiento de casos y contactos estrechos de la plantilla en colaboración con las directrices establecidas por las autoridades sanitarias.
- Suspensión de eventos y formaciones presenciales, así como de viajes de negocio, potenciando para ello el uso de canales digitales. Adecuación de los espacios de oficinas y centros corporativos para mantener la distancia de seguridad y política de mesas limpias.
- Limitación del aforo máximo permitido en las oficinas de la red.
- Limitación del aforo máximo permitido en salas de reunión de los centros corporativos y adecuación de estas para mantener reuniones híbridas.
- Señalética y cartelería recordando las indicaciones de seguridad en diferentes puntos tanto en red de oficinas como en centros corporativos.
- Asignación de responsables de centro para realizar seguimiento exhaustivo de la aplicación de las medidas.
- Intensificación de la limpieza de todas las instalaciones.
- Atención emocional a través de un servicio telefónico gratuito, ilimitado y anónimo con profesionales especializados a disposición de cualquier empleado que lo necesite.
- Duplicado el número de dosis de vacunas de la gripe para suministrar a los empleados que lo deseen.

3.2.3. Medidas de acompañamiento

- Comunicación intensiva, clara y cercana desde el primer momento de la pandemia:
 - Newsletter diario (Flash COVID) a todos los empleados en España y comunicaciones periódicas a nuestros empleados en el exterior, indicando las medidas y actuaciones requeridas, así como potenciación de mensaje de unidad y compromiso.
- Comunicación semanal con los managers (Eres Manager), para fijar criterios, impulsar cohesión y acompañarlos en la gestión de los equipos.
- Portal SmartSite: con toda la actualidad, instrucciones y protocolos con relación al COVID-19:
 - Guía SmartWork para Red de oficinas y Centros Corporativos.
 - Manifiesto SmartWork.
 - Noticias y actualidad sobre SmartWork.
 - Contenidos específicos sobre seguridad y salud, conciliación y flexibilidad y tecnología que ayudan a los empleados en la organización eficiente de su trabajo.
- Noticias en Intranet Corporativa (IN Sabadell) y Portal Empleado.

- Townhall CEO y comunicados de la Alta Dirección.
- Guías y materiales infográficos para comunicar todas las medidas.
- Plan de acompañamiento con sesiones y webinars abiertos con objetivo informativo, formativo e inspiracional para toda la plantilla, con foco en colaboración entre equipos, eficiencia, así como dotar de contexto y habilidades transversales para afrontar el trabajo. Medición de la satisfacción y bienestar de la plantilla a través de encuestas periódicas.

3.2.4. Medidas de conciliación y flexibilidad

Ante un las medidas y restricciones impuestas por las autoridades para limitar la movilidad y contener su propagación, se han activado diferentes medidas para facilitar, en la medida de lo posible, las necesidades de conciliación de la plantilla:

- Agilidad para tramitar las excedencias o permisos que se solicitaran por parte de la plantilla.
- Facilitar las reducciones de jornada.
- Promoción del Plan MeCuida.
- En el mes de marzo se avanzó la aplicación del horario de verano eliminando la jornada extendida de los jueves.
- Flexibilidad para adaptar la jornada laboral (horario de entrada y salida) y franja de desconexión digital (de 18 a 8h).

Todas estas medidas se han tomado bajo la supervisión y dirección de los comités correspondientes, incluyendo el Comité de Dirección y los Comités de Crisis. Además, en todo momento, se ha mantenido una coordinación y diálogo con los representantes legales de los trabajadores, intensificando el diálogo.

3.3. Compromiso con el talento



(ODS 4)

Banco Sabadell aspira a proporcionar a sus empleados el mejor lugar dónde desarrollar una carrera profesional. Para hacerlo posible destacan un modelo sólido de gestión del talento, marco de oportunidades profesionales dentro del banco (movilidad interna, promociones y formación) y la capacidad de atracción del mejor talento externo. A estas, hay que añadir el desarrollo profesional y las capacidades del equipo de management.

3.3.1. Modelo de gestión del talento

En 2020 se ha continuado mejorando el modelo de gestión del talento.

En 2020 se ha continuado mejorando el modelo de gestión del talento, con mejoras relevantes en términos de feedback, anticipando la conversación anual del desempeño y potencial al mes de diciembre. La prioridad es favorecer el desarrollo del talento interno, poniendo foco en el desarrollo del potencial de cada individuo y los objetivos del nuevo año. Asimismo, se han introducido mejoras en la medición del desempeño, (ej., en el caso de managers, es imprescindible una buena valoración de su gestión por parte del equipo para tener una valoración máxima). En la filial TSB, a lo largo de 2020 se han desarrollado iniciativas para apoyar la identificación de talento y desarrollar canteras de talento futuro sólidas y diversas. Se mantuvo el sistema de coaching por parte de directivos para empleados con talento en puestos senior y personas con necesidades de desarrollo específicas. La introducción de una valoración más objetiva del talento está empezando a dar lugar a planes de desarrollo más sólidos y movilidad interna hacia puestos clave.

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

Por otro lado, a los empleados con mejor desempeño y mayor potencial se les han facilitado oportunidades y acceso a formación diferencial y eventos para su desarrollo personal a lo largo del ejercicio.

3.3.2. Oportunidades profesionales

Movilidad interna

En 2020, se han potenciado las oportunidades internas, tanto en volumen como en transparencia. En este sentido, e se han realizado 1.387 movimientos internos en el ejercicio, que representan un 8% de la plantilla. Una parte se realiza 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.

Movimientos internos

1.387

Representación de la plantilla

8%

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. Las promociones a puestos de mayor responsabilidad son sancionadas por

órganos internos colegiados, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos. En 2020, 994 profesionales han accedido a puestos de mayor responsabilidad en España.

Formación

En 2020 se ha adaptado la formación a las necesidades del negocio y al contexto.

Destaca el nuevo Espacio de Teletrabajo del Campus, en marcha desde abril, con recursos formativos que ayudan a mejorar el trabajo a distancia, y que en septiembre acumulaba más de 54.400 visitas.

En España, un 31% de la formación recibida es voluntaria y un 88% ha sido realizada *online*.

En 2020 se ha adaptado la formación a las necesidades del negocio y al contexto, con las limitaciones sanitarias, garantizando la salud de los empleados, a la vez que se les han seguido ofreciendo recursos formativos y de desarrollo profesional. Así, se ha potenciado la oferta formativa *online* y virtual, en detrimento de las sesiones presenciales que se han convertido en sesiones virtuales en directo. En este sentido, destaca el nuevo Espacio de Teletrabajo del Campus en marcha desde abril con recursos formativos que ayudan a mejorar el trabajo a distancia, y que en septiembre acumulaba más de 54.400 visitas. En septiembre se ha transformado este espacio de acompañamiento en el espacio SmartSite, que en su primer mes acumulaba ya 16.161 visitas.

Adicionalmente, un gran porcentaje de horas formativas se han seguido concentrando en las acciones del ámbito regulatorio. En 2020 se han seguido certificando en MIFID más de 1.100 empleados y en LCCI, con un plan de formación iniciada a finales del 2019, se han certificado 7.865 empleados. Además, cabe destacar el esfuerzo realizado por los empleados en la formación continua de estas certificaciones e IDD, con el 85% de empleados recertificados.

La inversión formativa también se ha focalizado en la necesidad de seguir capacitando a los empleados digitalmente. Así, además de continuar con el Programa Digital Plus, con el que 635 empleados han conseguido el título de

EADA de Curso Superior en Capacidades Digitales para la Banca, se ha iniciado el Programa Digital Tech, que han finalizado 439 empleados.

La práctica totalidad de los empleados (98%) han recibido formación en 2020, con 1.025.602 horas totales de formación realizadas a nivel grupo (equivalentes a un promedio de 44,6 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de nuestra plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización.

Empleados con formación
en 2020

98%

Horas totales de formación

1.025.602

Horas por empleado

44,6

	2020	2019	Formación
Empleados que han recibido formación (%)	98%	97%	

Empleados activos a 31/12/2020. Los datos de formación hacen referencia a perímetro grupo.

	2020		2019		Total de horas de formación y promedio por clasificación profesional
	Horas formación	Promedio horas	Horas formación	Promedio horas	
Directivos	25.862	39,67	21.980	32,37	
Mandos intermedios	197.194	53,63	188.551	50,31	
Especialistas	727.833	47,01	634.063	39,23	
Administrativos	74.713	23,57	128.786	33,34	
Total	1.025.602	44,63	973.381	39,80	

Empleados activos a 31/12/2020. Los datos de formación hacen referencia a perímetro grupo. En el caso de España, las funciones clasificadas como técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

Formadores Internos

Un año más, es necesario 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 699 profesionales han compartido su expertise con compañeros, con 9 horas de dedicación media por formador. Entre sus actividades es reseñable

el apoyo que han dado para la adopción de nuevas herramientas digitales de la suite Microsoft Office365. Para ello han participado desde mayo un total de 312 formadores internos como “buddys” de sus compañeros ayudándolos a formarse y utilizar de forma eficiente las nuevas herramientas que facilitan el trabajo en un modelo híbrido Teletrabajo/Presencial.

3.3.3. Atracción de talento externo

Incubadoras de Talento

En 2020 se ha seguido la línea iniciada en 2015 de captación de talento mediante programas de incubación de talento joven, se ha contado con la participación de 125 estudiantes y 216 jóvenes recién graduados.

Entre ellos, destaca la incorporación en 2020 de 56 jóvenes a través del Young Talent Programme 2020 con formación fundamentalmente STEM.

La integración y la movilidad de las nuevas incorporaciones son clave. Este año se han diseñado y organizado espacios de networking entre promociones del programa a través de la figura del buddy y la organización de meeting points con Directivos para promover su desarrollo. Dichos programas han actuado positivamente en el fomento de la diversidad de género, con un 56% de mujeres en las nuevas incorporaciones, y en el impacto social de nuestros empleados destacando la organización de una datathon con la Fundación Pasqual Maragall.

Marca empleadora

Banco Sabadell dispone de un proceso de selección de personal que garantiza la aplicación de criterios objetivos valorando la profesionalidad y la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, así como el potencial de desarrollo en la empresa. 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 intervenciones en distintos formatos en universidades de primer nivel. También es destacable la página corporativa en LinkedIn, que superó este mes de diciembre los 123.500 seguidores, con un crecimiento del 22,5% interanual.

Seguidores en LinkedIn

123.500

Crecimiento interanual

+22,5%

3.3.4. Programa de liderazgo

Nuestros managers son la columna vertebral del desarrollo del grupo. De su capacidad de ocuparse de las personas de sus equipos, generar entornos de eficacia, empoderar a sus equipos y fomentar la colaboración depende el futuro a largo plazo de nuestra entidad.

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 managers en habilidades, colaboración y valores. 86 managers recién nombrados han recorrido este exigente itinerario formativo en 2020.

Programa Altos Potenciales

Para preparar a los profesionales que deberán abordar los retos del futuro, se lanzó en 2019 la 1ª edición del Programa de Aceleración de Carrera, que ha concluido en 2020. El programa se diseñó con el objetivo de acelerar el desarrollo de la carrera profesional de pre-directivos considerados de alto potencial, que representan los valores y actitudes que el banco quiere impulsar. También pretende facilitar la diversidad necesaria que se desea alcanzar en el colectivo directivo. En la primera edición han participado 106 pre-directivos, con un 56% de mujeres.

Participación de pre-directivos

106

Participación de mujeres

 **56%**

Concebido como un espacio relacional y de networking de alto valor, el Plan de Aceleración de Carrera conlleva una serie de beneficios para sus participantes: crecimiento como líderes, capacidad de aportar visión y mayor

perspectiva y conocimientos estratégicos para tomar decisiones, destacando en el programa los procesos de autoconocimiento, la formación con ESADE Business School, la asignación de un mentor del colectivo directivo, las sesiones con la Dirección General o la participación en proyectos de la Fundación Banco Sabadell.

Cabe destacar que durante los dos años del programa ya se han producido, entre otras consecuencias positivas, el nombramiento de 20 Directivos/as dentro del colectivo de participantes, además de otros 29 casos en los que ha habido alguna promoción o asunción de mayor responsabilidad.

Eres Manager

Para asegurar que nuestros managers están alineados con nuestro propósito y son ejemplo de nuestros valores se despliega 'Eres Manager', un programa de evolución y desarrollo para reconocer a los managers, acompañándolos para potenciar sus capacidades enfocándolas a impulsar un banco más ágil, ilusionante y conectado. Basado en sesiones de formación y facilitación con equipos de managers de las direcciones y comunicaciones constantes, reforzando su rol y capacidades.

Más de 2.900 managers ya han recibido las sesiones formativas asociadas al programa tanto de manera presencial antes de la crisis sanitaria del COVID-19 y después en formato virtual. Además, de manera quincenal, se envía a todos los responsables de equipo una *newsletter* para informales de las novedades del banco, reforzar su rol y acompañarlos para que adopten los comportamientos deseados como responsables de equipo.

Desarrollo del Liderazgo en TSB

En 2020, todos los líderes de equipos tuvieron acceso a Leadership Essentials, nuestra herramienta y plan de formación en línea para el desarrollo del liderazgo, al que podían acceder cuando fuera necesario o como apoyo a los planes de desarrollo. Los nuevos líderes podían acceder al contenido como "hoja de ruta" para obtener una idea clara de todos los elementos del liderazgo. Para aquellos líderes con más experiencia, se proporcionó acceso a opiniones y comentarios más recientes de psicólogos especializados en el mundo de la empresa o en el deporte.

En 2020 hemos ampliado esta oferta con programas específicos:

- TSB Manager (Gestor TSB) – que instruye a los gestores de equipos en los fundamentos de la gestión a través de 4 módulos de aprendizaje, con énfasis en la toma de decisiones fundamentada, reducción de los sesgos inconscientes, y la gestión de la salud mental.
- Formación *online* "Talking Performance" (Motivación del rendimiento) – integra nuestro enfoque de la gestión del rendimiento desde la perspectiva de tener una mentalidad centrada en el rendimiento. Expertos en rendimiento proporcionan herramientas y opiniones para que los asistentes comprendan y acepten sus propias trayectorias en materia de rendimiento y consigan

que cada empleado rinda al máximo.

- Formación *online* "Leader as coach" (El líder como motivador) – presenta cómo las habilidades motivacionales de un líder pueden generar una cultura de afrontar grandes retos con un alto nivel de apoyo mediante relaciones de coaching.

Además, todos los líderes de equipos reciben Leadership Insights (Ideas de liderazgo), un boletín mensual en el que se difunden conceptos actuales y futuros basados en la investigación y alineados con las prioridades estratégicas de nuestros líderes de equipo y negocios. Los líderes podrán explorar los diferentes temas en una extensa biblioteca de contenidos que les permitirá ampliar sus ideas y avanzar en su desarrollo. Los gestores de equipos más experimentados han seguido con el programa Leading In TSB (Liderazgo en TSB), con una duración de 9-12 meses, que aclara conceptos y da acceso a casos prácticos y a retroalimentación sobre los comportamientos de liderazgo que hacen posible que los empleados y los equipos rindan al máximo en el trabajo.

Por último, en 2020 hemos comenzado el programa piloto Leader as Coach (El líder como motivador) para líderes senior. Este programa profundiza aún más en las habilidades de coaching a través de la formación semipresencial, la práctica de habilidades y la mentoría por parte de profesionales habilitados por la Federación Internacional de Coaching en un programa de 3 meses. Este programa se lanzará plenamente en 2021.

3.4. Diversidad



(ODS 5, ODS 10)

El grupo considera la diversidad una fuente valor y de riqueza corporativa e impulsa acciones para fomentar la diversidad de género, funcional y multigeneracional.

En 2020 se incluye un indicador de diversidad en el objetivo de sostenibilidad que forma parte de los objetivos corporativos del grupo.

Banco Sabadell está 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 discriminación por motivo de género, edad, orientación sexual, religión, etnia o cualquier otra circunstancia personal o social. Muestra de este compromiso es la inclusión en 2020 de un indicador de diversidad en el objetivo de sostenibilidad que forma parte de los objetivos corporativos del grupo.

La publicación en 2020 del plan de negocio responsable "Do What Matters" de TSB refuerza el compromiso de:

- Crear un TSB para todos a través de nuestro comportamiento y nuestra forma de trabajar
- Construir una plantilla diversa y equilibrada que sea un reflejo de los clientes a los que servimos.
- Poner la accesibilidad como núcleo de nuestro enfoque hacia la inclusión, y generar la confianza para dialogar sobre salud mental a nivel interno y con los clientes.
- Apoyar la movilidad social en las comunidades locales.

3.4.1. Género

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

A nivel directivo, las mujeres representan el 25,9% con un incremento de 1,2pp en 2020, siguiendo la tendencia continua de mejora de los últimos años. No obstante, se mantiene el compromiso de seguir incrementando la diversidad en los niveles directivos, para lo que es clave avanzar en la diversidad de los mandos intermedios, donde se ha superado un 35% de mujeres en 2020.

En el caso de España, se aprecia un incremento en la representación de mujeres en puestos directivos, donde se ha pasado del 23,1 al 25,6% (+2,5pp) en directivos y del 34,2% al 34,7% (+0,5pp) en managers, continuando con la progresión de años anteriores. Cabe destacar también el aumento en las promociones de mujeres (55,6% de

mujeres entre la plantilla promocionada en 2020, frente a un 53,01% en 2019), lo que demuestra el compromiso con la diversidad y los resultados de las medidas que se han puesto en marcha.

Género	2020	2019
Hombres	10.531	10.792
Mujeres	12.927	13.662
Total	23.458	24.454
En porcentaje	2020	2019
Directivas	25,86%	24,70%
Mandos intermedios	35,34%	34,70%
Especialistas	56,68%	56,90%
Administrativas	76,87%	77,70%
Mujeres promocionadas respecto el total de promociones durante el ejercicio	55,6%	50,35%

Distribución de los empleados del grupo

Los datos se han calculado sobre la plantilla del grupo a 31.12.2020, excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España. 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 técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada.

La evolución favorable de los indicadores es consecuencia de la puesta en marcha de distintas medidas, entre las que destacan:

Gestión del Talento

- Participación en programas de desarrollo profesional y liderazgo; destacando una mayor participación femenina en programas de Altos Potenciales para fomentar el desarrollo del pool de talento pre-directivo (55% de las participantes han sido mujeres en la edición finalizada en 2020).
- Seguimiento de promociones de mujeres y diversidad de la plantilla en los Comités de Valoración Directiva (especial énfasis en pre-directivo y directivo).
- Revisión resultados de género en las valoraciones del proceso de Valoración anual de Desempeño y Potencial 2020. Análisis de no-sesgo de género.

Normativa interna y relaciones laborales

- Plan de Igualdad y Código de conducta.
- Política contra acoso y no discriminación.

Selección:

- Mujeres en todas las ternas de posiciones directivas.
- Monitorización y análisis de contrataciones por género y Dirección.
- Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas internas y externas incluyendo clausula final de no discriminación.
- Uso de imágenes inclusivas y diversas en las campañas de atracción de talento.
- Young Talent Programme 2020: 56 personas incorporadas de las cuales 55% son mujeres.
- Presencia en el STEM Women Congress 2020.

Formación

- Curso de igualdad de género (obligatorio para mandos intermedios).
- Curso para promover y facilitar la conciliación.

Compensación

Monitorización de la gestión salarial voluntaria para evitar sesgos de género, con seguimiento y medidas correctivas. Destaca la incorporación de criterios de género en la gestión salarial voluntaria realizada por el banco en 2020 y plan de actuación específico para reducir brecha en colectivo directivo.

Conciliación

Diversas medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres, como la compra de días de vacaciones, reducciones de jornada o el teletrabajo. Planificación y seguimiento de las medidas a través de la figura de la gestora de conciliación.

En 2020, se ha puesto especial énfasis en la comunicación y difusión interna de todas las medidas que realiza Banco Sabadell en materia de diversidad. SWING ha organizado dos grandes eventos para toda la plantilla en 2020 en forma de “Conversaciones sobre diversidad”. El primero contó con todas las Consejeras de Banco Sabadell y en el segundo con la CEO de TSB Debbie Crosbie y el Consejero Director General David Vegara.

Por iniciativa del colectivo de mujeres directivas del banco se ha impulsado 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.

Además, la red se ha ampliado con la iniciativa SWING&Co a todas aquellas personas interesadas en temas de diversidad. Ya forman parte más de 300 empleados y empleadas con sesiones periódicas para tratar temas de diversidad. En 2021 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 y difundiendo la importancia de la diversidad.

A nivel externo, desde noviembre de 2020, Banco Sabadell forma parte del grupo de trabajo del proyecto *Women in Banking*. Iniciativa para compartir mejores prácticas entre entidades bancarias en España y promover una red de mujeres dentro del sector bancario.

Desde diciembre de 2019 y durante todo el 2020, Banco Sabadell colabora 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 reinserirse en el mundo laboral. Durante todo el 2020, 52 empleadas han participado en este programa.

Como reconocimiento a este compromiso, Banco Sabadell recibió en 2018 el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Gobierno de España y presentó en mayo de 2020 el Informe Anual del distintivo, reafirmando así su compromiso con el mismo. Además, el Consejero Delegado de Banco Sabadell es firmante de la iniciativa promovida por la Fundación Adecco y la CEOE de "CEO por la diversidad".

Diversidad en el Consejo de Administración

El Consejo de Administración y la Comisión de Nominaciones de Banco Sabadell, de conformidad con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV revisado en junio de 2020 y con 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, procuran en la selección de los candidatos un adecuado equilibrio en su composición, que, en conjunto, enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia. En particular velan por que los procedimientos faciliten la selección de consejeras

y en general no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación.

Banco Sabadell cuenta desde 2019 con una matriz de competencias y diversidad, revisada por el Consejo de Administración el 29 de enero de 2021, con ocasión de los cambios producidos en el seno del Consejo de Administración.

Además, el banco ha adoptado las políticas y establecido las medidas para incrementar a lo largo de los últimos años el número de consejeras. La Comisión de Nominaciones ha priorizado la diversidad de género, potenciando la selección de consejeros independientes del género menos representado, con el fin de incrementar la igualdad en el seno del Consejo.

El Consejo de Administración tiene una composición diversa y eficiente. Cuenta con una dimensión adecuada para desempeñar eficazmente sus funciones con profundidad y contraste de opiniones, lo que permite lograr un funcionamiento de calidad, eficaz y participativo. Su composición reúne una adecuada diversidad de competencias y trayectorias profesionales, orígenes y género, con amplia experiencia en los ámbitos bancario, financiero, de seguros, riesgos y auditoría, en el campo regulatorio y jurídico, académico, de recursos humanos y consultoría, y en el ámbito empresarial e internacional.

	2020	2019	Diversidad en el Consejo de Administración
Hombres	11	12	
Mujeres	4	3	
Total	15	15	

Número de consejeros/as a 31/12.

En 2020 la proporción de mujeres en el Consejo de Administración se ha incrementado hasta ser del 27%.

3.4.2. 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 a nivel municipal, autonómico o

estatal, que ayuden a mejorar el bienestar social de este colectivo más allá del ámbito estrictamente profesional. En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad se aplican medidas alternativas por la vía de contratación de servicios o suministros con Centros Especiales de Empleo.

El número de empleados del grupo con alguna discapacidad a diciembre de 2020 ha sido de 482 (a cierre del ejercicio 2019 ascendían a 531).

Clasificación profesional	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	8	3	11	9	4	13
Mandos intermedios	26	11	37	25	9	34
Especialistas	144	148	292	149	158	307
Administrativos	27	115	142	32	145	177
Total	205	277	482	215	316	531

Empleados con discapacidad en el grupo

Asimismo, en 2019 se han implantaron acciones para apoyar la diversidad funcional dentro y fuera del banco que siguen vigentes en 2020:

- Proyecto Taskforce: la Dirección Territorial Cataluña y la Dirección Territorial Este contrataron 30 personas con discapacidad igual o superior al 33% a través de contrato de interinaje para cubrir sustituciones de vacaciones de verano. Tras finalizar los contratos de interinaje, en 2019, 4 personas fueron incorporadas a la plantilla del grupo con contrato indefinido y actualmente siguen activas en plantilla.
- Apoyo y colaboración con la Fundación Adecco en su campaña “Vulnerables” por el Día Internacional de la

Discapacidad y difusión en los canales internos y externos de la entidad.

3.4.3. 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.

3.5. Política retributiva



(ODS 8)

En 2020 Banco Sabadell ha introducido objetivos de sostenibilidad cuantificables y medibles dentro de la retribución variable de sus empleados.

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.

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 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.

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, mandos intermedios, especialistas y administrativos, sin establecer ningún criterio adicional, se determina una diferencia salarial del 11,79% (ver nota de cálculo al final del apartado), frente al 11,87% de 2019. 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 iniciadas en ejercicios anteriores para reducir la brecha, de nuevo con evolución positiva:

- Incremento en la representación de mujeres en puestos directivos: se ha pasado del 23,1% al 25,6%. En el caso de mandos intermedios, cantera de futuros directivos, se ha pasado del 34,2% al 34,7%.
- Un 55,6% de las promociones han sido mujeres (38,1% a nivel 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.

Mujeres en puestos directivos

 **23,1%** → **25,6%**

Mujeres en mandos intermedios

 **34,2%** → **34,7%**

Mujeres en promociones

 **55,6%**

De las cuales a nivel directivo

38,1%

En el caso de TSB, la media de Gender Pay Gap de 2020 (siguiendo las metodologías de cálculo definidas por el supervisor local, con datos a fecha de presentación a la autoridad competente 5 de abril del 2020, que reporta la diferencia entre el promedio de remuneración de la plantilla de hombres y el promedio de la de mujeres) ha sido de 32,9% (31,1% en 2019). El gap de TSB se explica por la menor presencia de mujeres en posiciones senior y por un mayor porcentaje de mujeres empleadas en posiciones de menor responsabilidad.

TSB sigue comprometido con pagar un salario digno. En agosto de 2016, TSB fue acreditado como "Living Wage employer", lo que le situó entre un grupo pionero de compañías en Reino Unido que van más allá de lo exigido por la ley y se comprometen a pagar, tanto a sus empleados directos como a los proveedores que trabajan en sus instalaciones, al menos el salario mínimo real.

En relación con la remuneración media todos los miembros del Consejo de Administración, consejeros y consejeras, están retribuidos bajo un mismo criterio, esto es el número de sesiones del Consejo o comisiones en las que participan o, en su caso, que presiden, sin que exista variación alguna entre ellos/as por ningún otro motivo.

	2020		2019	
Rango de edad	Miembros	Remuneración ⁽³⁾	Miembros	Remuneración
Hombres	11	155.796	12	153.492
Mujeres	4 ⁽¹⁾	132.917	3	140.167
Total	15 ⁽²⁾	152.277	15	150.827

Remuneración media
en el Consejo de
Administración

(1) (2) (3) Para el cálculo de la retribución media se consideran los 13 miembros del Consejo de Administración (11 hombres y 2 mujeres) que han ejercido la función de consejero/a durante el ejercicio fiscal completo.

Se informa de las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado durante todo el año, siendo la misma retribución en la función de consejero/a, en la que se incluye el número de comisiones en las que cada miembro ha estado o ha presidido, y se excluyen los importes percibidos por funciones directivas que están incluidas en las categorías de las siguientes tablas de remuneración total media.

Para más información con relación a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración véase la Política de Remuneraciones de Consejeros, el informe de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual de Gobierno Corporativo publicado en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancsabadell.com).

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

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

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

Remuneración total media
de Banco Sabadell en España

	2020						2019					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos	394	136	530	185.014	139.973	173.456	379	114	493	186.491	135.930	174.799
Mandos intermedios	2.025	1.077	3.102	72.193	62.497	68.827	2.081	1.084	3.165	71.861	62.414	68.625
Especialistas	5.099	6.794	11.893	47.595	42.368	44.609	5.257	6.953	12.210	47.269	42.007	44.273
Administrativos	52	134	186	23.808	23.682	23.717	57	137	194	23.152	23.363	23.301
Total	7.570	8.141	15.711	61.164	46.354	53.490	7.774	8.288	16.062	60.462	45.660	52.824

Datos a 31.12.2020. Remuneración media en euros. 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 técnicos están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio de Banca Privada. Los datos relativos a plantilla y remuneración a 31/12/2020 de la tabla de remuneraciones no contemplan la incorporación en el mes de diciembre del futuro Consejero Delegado. Esta incorporación sí se considera en el resto de las tablas de plantilla.

	2020						2019					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	246	227	473	37.319	33.691	35.578	311	267	578	35.708	32.448	34.202
Entre 31 - 49 años	3.856	5.403	9.259	54.747	44.432	48.728	4.107	5.731	9.838	54.317	43.995	48.304
Mayor de 49 años	3.468	2.511	5.979	69.990	51.635	62.281	3.356	2.290	5.646	70.276	51.367	62.607
Total	7.570	8.141	15.711	61.164	46.354	53.490	7.774	8.288	16.062	60.462	45.660	52.824

Datos a 31.12.2020. Remuneración media en euros. Se considera para el cálculo de remuneración total media: retribución fija, retribución variable, complementos personales y beneficios; remuneración anualizada y efectivamente pagada. Los datos relativos a plantilla y remuneración a 31/12/2020 de la tabla de remuneraciones no contemplan la incorporación en el mes de diciembre del futuro Consejero Delegado. Esta incorporación sí se considera en el resto de las tablas de plantilla.

Remuneración total media de TSB

	2020						2019					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos	99	40	139	282.268	261.609	276.323	109	51	160	237.420	215.482	230.428
Mandos intermedios	205	151	356	111.818	106.409	109.524	172	120	292	109.037	105.277	107.492
Especialistas	1.411	1.831	3.242	51.383	45.637	48.138	1.405	1.897	3.302	48.726	44.111	46.074
Administrativos	669	2.303	2.972	27.352	27.475	27.448	790	2.850	3.640	26.104	26.504	26.417
Total	2.384	4.325	6.709	59.424	40.086	46.958	2.476	4.918	7.394	54.005	37.177	42.812

Datos a 31.12.2020. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2020 0,89903GBP=1EUR.

2020							2019					
Rango de edad	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	649	959	1.608	34.281	31.884	32.852	760	1.118	1.878	31.915	29.177	30.285
Entre 31 - 49 años	1.269	1.946	3.215	65.273	44.060	52.433	1.281	2.137	3.418	61.271	41.897	49.158
Mayor de 49 años	466	1.420	1.886	78.515	40.178	49.650	435	1.663	2.098	71.200	36.490	43.686
Total	2.384	4.325	6.709	59.424	40.086	46.958	2.476	4.918	7.394	54.005	37.177	42.812

Datos a 31.12. 2020. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2020 0,89903GBP=1EUR.

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 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.

1) Brecha Remuneración Total Media

En primer lugar se calcula la brecha de mujeres sobre hombres por categoría profesional mediante la siguiente fórmula: 1-Remuneración Total Media Mujeres sobre Remuneración Total Media Hombres.

2) Brecha Remuneración Total Media Ponderada por Categoría

El dato obtenido de la fase anterior se multiplica por el porcentaje de empleados dentro de cada categoría profesional obteniendo la brecha total media ponderada por categoría. Fórmula: Brecha Remuneración Total Media Categoría * Empleados Categoría vs Empleados Totales).

3) Brecha Remuneración Total Media Ponderada

La última fase consta de sumar la brecha obtenida en la fase anterior para todas las categorías reportadas en el EINF obteniendo el 11,79% indicado en el texto relativo a brecha salarial. Fórmula: Suma de Brecha Remuneración Total Media Ponderada por Categoría.

3.6. Entorno y organización del trabajo



(ODS 3)

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.

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.

3.6.1. Conciliación

Todos estos beneficios han sido comunicados a la totalidad de la plantilla y están recogidos en la web interna del empleado, por lo que son ampliamente conocidos por los empleados, que los vienen solicitando y disfrutando desde hace tiempo.

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

Asimismo, el grupo ofrece un amplio abanico de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y/o personal de su plantilla, mediante la contratación de servicios o compra de productos a través del portal para empleados, que les ofrece no solamente un ahorro económico sino también de tiempo, ya que reciben los productos en su lugar de trabajo y se ahorran el desplazamiento o tener 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 ha experimentado un impulso acelerado, que lejos de ser coyuntural está llamado a perdurar y a ser uno de los ejes básicos de SmartWork.

Los empleados siguen haciendo uso de medidas lanzada 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.

TSB 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 automático, la 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 cualificados y atraer y reclutar al mejor talento.

La plataforma existente de trabajo digital de TSB facilitó un cambio rápido al teletrabajo, y ha experimentado continuas mejoras en 2020. Se habilitó el teletrabajo para 4.500 personas, con 3.500 trabajando plenamente desde sus casas en el pico de la pandemia. Hay una planificación en marcha para desarrollar futuras formas de trabajo en base al aprendizaje y experiencias de 2020.

3.6.2. 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. En 2020 esta actividad ha tomado especial relevancia, asegurando la implantación de las directrices de las autoridades sanitarias en cada territorio y desarrollando nuevos protocolos de actuación.

La totalidad del personal del grupo y las nuevas incorporaciones reciben información sobre prevención de riesgos laborales y realizan formación obligatoria de seguridad y salud en el trabajo a través de un curso *online*. La formación se completa con publicaciones, fichas de ergonomía 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 evaluación, en todas las instalaciones se evalúan tanto los puestos individuales de trabajo como las zonas comunes, las instalaciones y aspectos técnicos del espacio de trabajo (temperatura, la iluminación, etc.).

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 apoyar 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.

Los métodos de trabajo de TSB han dado prioridad a la salud de los empleados y a su bienestar durante la pandemia de COVID-19. Además, las iniciativas clave incluyen el desarrollo de un enfoque de liderazgo inclusivo que comienza con formación para la concienciación en cuanto a la discriminación y a la salud mental para todos los supervisores de TSB que se completará para finales de 2021, y el lanzamiento de una nueva herramienta digital que ayudará a todos los empleados de TSB a cuidar de su salud mental de manera proactiva (1 de cada 3 empleados ya se ha registrado para utilizar la plataforma).

Indicadores de absentismo en España	2020	2019
Suma horas (Accidentes y enfermedad)	918.666	936.560
Suma horas (Enfermedad asociada a COVID-19)	119.764	—

Indicadores de absentismo en TSB	2020	2019
Suma horas (Accidentes y Enfermedad)	395.613	460.373
Suma horas (Enfermedad asociada a COVID-19)	110.907	—

Indicadores de
absentismo

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Centro de trabajo	22	39	61	42	65	107
<i>In itinere</i>	25	45	70	43	102	145
Desplazamiento jornada laboral	6	9	15	15	23	38
Otro centro de trabajo	0	0	0	0	2	2
Total	53	93	146	100	192	292

Tipos de
accidentes
en España

	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Suma horas	7.745	8.067	15.812	6.749	6.297	13.046
Índice de frecuencia	2,14	3,42	2,80	4,22	6,30	5,29
Índice de gravedad	0,06	0,06	0,06	0,05	0,04	0,05

Índices de
accidentabilidad
en España

El cálculo de los índices no incluye los accidentes in itinere.

Índice de Frecuencia (Nº Accidentes (Ex In Itinere) / Nº Horas trabajadas)*1.000.000).

El índice de gravedad hace referencia a la gravedad del absentismo (horas perdidas / horas de trabajo teóricas (convenio) * 100).

Si bien todas las bajas por COVID-19 son asimilables a accidente laboral a efectos la prestación de la seguridad social, éstas no se incluyen en los índices de accidentabilidad.

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

En 2020 se han incrementado las horas de absentismo respecto al año anterior, habiendo disminuido el número de empleados que causan baja e incrementando la duración de éstas. Se detallan también las horas de absentismo asociadas a COVID-19.

Se ha establecido un protocolo de incorporación al lugar de trabajo que garantice la salud de las personas y evitar contagios del COVID-19. Entre las medidas adoptadas está la de realizar test PCR para la detección del SARS-Cov-2, con ello se pretende asegurar que las personas que hayan sido diagnosticados de COVID-19 puedan reincorporarse a su lugar de trabajo con total seguridad y sin riesgo de contagio.

3.6.3. Derechos sindicales y de asociación

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 y en la política de recursos humanos, concretamente en la normativa de Recursos Humanos 7305 –Normativa

Laboral Básica Aplicable, que hace referencia expresa al Convenio Colectivo de Banca vigente (Convenio Colectivo de Banca). Estos derechos se recogen en el capítulo duodécimo de dicho convenio, Derechos Sindicales, en sus artículos 58, 59 y 60.

En la actualidad el Banco cuenta con un total de 11 secciones sindicales 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) juntamente con las secciones sindicales estatales mayoritarias en el sector de la banca española. Los resultados de las elecciones sindicales determinan la composición de los diferentes Comités de Empresa, así como los delegados de personal, que serán los órganos interlocutores con la representación de la empresa y los agentes presentes en las negociaciones colectivas. En defecto de negociaciones específicas, se reúnen cuando las circunstancias lo precisan. Los representantes elegidos cuentan con un crédito horario sindical para poder ejercer sus funciones. El 100% de los empleados están cubiertos por convenio en España. En el resto de los 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.
 - 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).

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, así como las directrices establecidas por ACAS (Asociación de Asesoramiento, Conciliaciones y Arbitraje), un organismo del gobierno público en el Reino Unido.

3.7. Diálogo con los empleados: más conectados que nunca



(ODS 3)

Banco Sabadell cuenta con distintos mecanismos de comunicación y escucha de los empleados, claves para anticipar sus necesidades y construir el mejor lugar para desarrollar una carrera profesional. En 2020 se han lanzado importantes elementos, tanto de emisión como de recepción, que han apoyado de forma eficaz la gestión de la crisis sanitaria y la evolución cultural.

En el capítulo de nuevos medios de información destaca Flash, una comunicación diaria primero y semanal después, dirigida a toda la plantilla y con audiencias sostenidas superiores al 80%, con información, direccionamiento, contexto y mensajes de miembros de la alta dirección, que ha servido como elemento informativo y de cohesión del banco, en un momento de máxima incertidumbre en el que era clave mantener ilusionado y comprometido al equipo más allá de su ubicación física.

En cuanto a las novedades en escucha, destaca la incorporación de encuestas 'expres' en los Flash y en la publicación quincenal 'Eres Manager', destinadas a capturar el sentimiento del banco periódicamente y que han servido para comprobar el alto grado de compromiso de los empleados en todo momento.

Por lo que respecta a 'El banco que queremos ser', nuestra encuesta para conocer, entre otros factores, el compromiso de nuestros empleados con nuestro proyecto actual y de futuro, ha registrado valores máximos en un buen número de indicadores, con un 71% de plantilla que valora satisfactoriamente o muy satisfactoriamente la evolución del banco en términos generales. La práctica totalidad del resto de factores medidos, como la calidad del management, la meritocracia o la cooperación interna, también recogen mejoras significativas.

La Oficina de Atención al Empleado ha tenido un papel fundamental en este año excepcional, viendo incrementado el número de consultas recibidas respecto a 2019 en un 66%, hasta alcanzar las 71.340 consultas. A pesar del incremento de consultas recibidas, no se ha perdido calidad de servicio, logrando un 4,5 sobre 5 en satisfacción de usuario.

"Link" es el foro de empleados en TSB, que data de la creación de la compañía en 2013. Actúa como la voz de los empleados, con representantes procedentes de todas las funciones del banco y de todos los niveles. Link cuenta con 125 miembros que se dividen en 5 grupos regionales. Todos los grupos hablan de los mismos temas, que son decididos conjuntamente por los propios grupos y la Comisión Ejecutiva. Cada trimestre, tras las reuniones regionales de grupos de Link, cuatro miembros del foro se reúnen con la Comisión Ejecutiva para transmitir sus ideas, comentarios y recomendaciones.

En 2020 los representantes del grupo Link también acudieron a una reunión del Consejo de TSB para compartir su progreso y presentar sus recomendaciones de cara a 2020, entre las que se incluían iniciativas para apoyar las formas de trabajo de los empleados y su bienestar durante la pandemia, la implantación de la estrategia de TSB y su plan de acción (Blueprint), el aumento de los conocimientos digitales en todo TSB a través de la Academia Digital, y la simplificación de los procesos internos para que sea más fácil hacer bien el trabajo.

Plantilla que valora satisfactoriamente o muy satisfactoriamente la evolución del banco

71%

Incremento del número consultas recibidas respecto a 2019

66%

Total de consultas

71.340

4. Medio ambiente

En el proceso de transformación llevado a cabo por el banco en los últimos años, la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático han pasado a formar parte del propósito de la entidad y de su estrategia de negocio.

Para ello el banco ha incorporado los cambios que suponen la transición hacia una economía y un desarrollo sostenibles, tomando como base el Acuerdo de París de 2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de Naciones Unidas orientando su actividad, organización y procesos a este fin.

Este compromiso con la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático se plasma en la Política de Sostenibilidad, orientada a enmarcar toda la actividad y la organización de la entidad dentro de los parámetros ESG, (siglas en inglés de *Environmental, Social y Governance*) aprobada por el Consejo de Administración en 2020, y en la Política de medio ambiente del grupo. Además de incorporar la sostenibilidad de forma transversal en el modelo y la estrategia de negocio, con relación a los aspectos medioambientales, Banco Sabadell vela por la minimización de sus procesos e instalaciones y es el pilar sobre el que se fundamenta el sistema de gestión ambiental (SGA) implantado en 2006, siguiendo el estándar mundial ISO 14001.

En el marco de su compromiso ambiental, el banco asume el compromiso de establecer objetivos específicos para reducir sus emisiones de CO₂ y también está adherido a varias iniciativas globales relevantes en protección del medio ambiente y de integración de riesgos y oportunidades en relación con el cambio climático, tales como:

- La adhesión a los Principios de Banca Responsable como signatario fundador.
- El Compromiso Colectivo de Acción Climática.
- El Carbon Disclosure Project (CDP).
- La adhesión al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) como modelo a seguir para reportar los riesgos y oportunidades asociados con la evolución climática y con ello, proporcionar información para la toma de decisiones y ayudar a los participantes a de mercados financieros a entender este contexto, es otro hito para destacar.

Con relación a la transformación que se lleva a cabo en la organización, 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. Adicionalmente, en 2020 con objeto de acompañar a los clientes en el proceso de

transición, el banco ha lanzado un nuevo curso de sostenibilidad especializado para la función de los gestores.

Por otra parte, las buenas prácticas y expertise de la organización son valoradas a través de la plataforma interna BS Idea, donde los empleados también pueden realizar aportaciones y sugerencias para la mejora de los aspectos ambientales y de lucha contra el cambio climático, como han sido los retos “Contribuye a los ODS” y “Stop papel” con 127 y 154 ideas publicadas respectivamente, y a través del Qualis, en el que se ha incluido como novedad, la categoría “Mejor proyecto de sostenibilidad”, en reconocimiento a los proyectos implantados con impacto en la contribución del banco a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en materias ESG en el que finalmente se premió el trabajo realizado en la financiación de energías renovables.

Con todo ello el banco da un paso más en el ejercicio de su responsabilidad como agente vertebrador de una economía sostenible y en la lucha contra el cambio climático como agente de rol financiero y a nivel de su propia organización.

4.1. 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 objetivo de reducción del 3% de emisiones de CO₂ en España para el ciclo 2015-2020. Con relación al compromiso de la organización y su progreso en la reducción de emisiones, reforzado con la adhesión de nuevos marcos internacionales, en 2020 se establece un nuevo objetivo de reducción anual en un 9,9% (alcance 1 y 2), vinculado al indicador sintético de sostenibilidad que impactan en la remuneración variable de la organización.

Para ello, además de implantar cada año medidas de eficiencia energética tanto en sus instalaciones como en sus servicios, el banco desarrolló en 2020 nuevos proyectos tales como la autogeneración de energía con placas

fotovoltaicas en centro corporativo, la renovación del 8-9% anual de máquinas con mejor rendimiento energético o las actuaciones de reducción de papel y plásticos.

En 2020 se establece un nuevo objetivo de reducción anual de emisiones de CO₂ en un 9,9% (alcance 1 y 2), vinculado al indicador sintético de sostenibilidad que impactan en la remuneración variable de la organización.

El banco desarrolló en 2020 nuevos proyectos tales como la autogeneración de energía con placas fotovoltaicas en el centro corporativo, la renovación del 8-9% anual de máquinas con mejor rendimiento energético o las actuaciones de reducción de papel y plásticos.

	2020	2019	2018	Emisiones CO ₂ en toneladas (t.CO ₂)
Alcance 1: Actividades directas	2.410	3.088	4.471	
Alcance 2: Actividades indirectas	26,44	18,16	19,95	
Alcance 3: Otras actividades indirectas	1.780	5.917	5.637	
Total de emisiones generadas por el grupo en España	4.216	9.023	10.128	
Total de emisiones por empleado	0,27	0,56	0,60	

Los datos de 2020 incluyen los efectos del COVID-19 y por ello no serían comparables con 2019 y 2018. Estos efectos son: centros corporativos y oficinas cerrados desde marzo hasta agosto y en el caso de los desplazamientos se operó sin restricciones hasta marzo.

Alcance 1/Actividades directas:

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 y la flota de vehículos de empresa (desplazamientos del domicilio al centro de trabajo exentos).

Los datos relativos a gases fluorados corresponden a la fuga de gases por averías en equipos de climatización en Edificios Corporativos y en 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.

	2020		2019		2018	
	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂
Gasoil	8.339 L	22,37	14.246 L	38,22	14.084 L	37,78
Gas propano	693 m ³	3,97	486 m ³	2,79	745 m ³	4,30
Gas natural	194.874 m ³	627,50	257.920 m ³	830,50	303.663 m ³	977,80
Fugas de gases refrigerados	922 kg	1.714,49	1.144 kg	2.091,49	1.551 kg	3.320,44
Flota vehículos de empresa ⁽¹⁾	⁽²⁾ 241.000 de km	41,97	832.000 km	124,73	875.000 km	131,00
Alc. 1. Total emisiones		2.410 t.CO₂		3.088 t.CO₂		4.471 t.CO₂

Los datos de 2020 incluyen los efectos del COVID-19 y por ello no serían comparables con 2019 y 2018. Estos efectos son: centros corporativos y oficinas cerrados desde marzo hasta agosto y en el caso de los desplazamientos se operó sin restricciones hasta marzo.

⁽¹⁾ Los datos se refieren a viajes de negocio, no incluyen el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo.

⁽²⁾ Corresponden a datos reales sin estimación a diferencias del resto de periodos en el que se realizaba una estimación de diciembre en base a los reales del año anterior.

Factores de conversión utilizados en el alcance 1 para Gasoil, Gas Propano y Gas natural en base al Informe Inventarios GEI 1990-2016 (Edición de 2018), España; para fugas de gases fluorados en base a la guía práctica para el cálculo de emisiones de gases con efecto invernadero (GEH), versión 2019 de la Oficina Catalana del Cambio climático, para vehículos en base a DEFRA 2020 (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting).

Alcance 2/ Actividades indirectas:

Incluye las emisiones derivadas del consumo eléctrico en España. En este alcance toma especial relevancia la

contratación de energía con garantía de origen renovable, que ha permitido alcanzar una reducción de emisiones de alcance 2 del 99,79% en España respecto al 2014 con 12.890 t.CO₂.

	2020		2019		2018	
	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂
Electricidad Cepsa/Nexus	67.929 MWh	0	78.491 Mwh	0	81.915 Mwh	0
Electricidad Iberdrola	5 MWh	1,50	0,1 Mwh	0,04	2 Mwh	0,52
Electricidad Otros	58 Mwh	24,94	42 Mwh	18,12	45 wh	19,43
Alc.2 Total emisiones		26,44 t.CO₂		18,16 t.CO₂		19,95 t.CO₂

Generadas por el grupo en España

Los datos de 2020 incluyen los efectos del COVID-19 y por ello no serían comparables con 2019 y 2018. Estos efectos son: centros corporativos y oficinas cerrados desde marzo hasta agosto.

Factores de conversión utilizados en el alcance 2 para Cepsa y Nexus en base a sus certificados con garantías de origen 100% renovable, para el resto de comercializadoras en base a la Comisión Nacional de Energía, Informe de Garantías y Etiquetado de la Electricidad, "Sistema de Garantía de Origen y Etiquetado de la Electricidad Año 2017".

Alcance 3/ Otras actividades indirectas:

Este alcance incluye otras actividades indirectas en España en el que se contabilizan las emisiones de los trayectos realizados en tren, avión, vehículo (excepto vehículos de empresa) y los consumos de agua, papel y plástico y la gestión de residuos en España.

En este sentido, en 2020 las emisiones en toneladas (tn) de CO₂ de los consumos agua, papel y plástico fueron un total de 471 tn CO₂ versus a las 845 tn CO₂ en 2019 y 1.475 tn CO₂ en 2018. La emisión en relación con la gestión de residuos fue de un total de 110 tn CO₂ para 2020, 160 tn CO₂ para el 2019, y 245 tn CO₂ en 2018.

Durante el 2020 se han eliminado los blísteres de monedas y los dosieres, fabricados exclusivamente en plástico, lo que ha reducido el consumo de plástico respecto al 2019 de alrededor del 80%. Por otra parte, durante este mismo año, el banco se ha sumado a la iniciativa de la Fundación Kick Out Plastic cuyo objetivo es luchar por un mundo libre de plásticos de un solo uso, sin dejar de combatir otros problemas medioambientales.

En relación con los viajes y desplazamientos de negocio, se aplican de manera habitual 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. La irrupción de la Pandemia por COVID-19 ha conducido desde marzo 2020 a la interrupción de casi todos los viajes en el grupo.

Hay que destacar que el banco ya estaba realizando una apuesta firme por el teletrabajo con la puesta en marcha de un piloto en diferentes áreas. La situación de emergencia sanitaria ha supuesto un salto cuantitativo y cualitativo de manera que el teletrabajo ha dejado de ser un piloto para ser una realidad en el día a día para casi todos los empleados. Los objetivos e impactos de estos cambios son múltiples, y van desde la mejor conciliación de la vida personal y profesional hasta un evidente ahorro de tiempo, energía y emisiones.

	2020		2019		2018	
	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂	Consumos	Emisiones t.CO ₂
Agua	343.225 m ³	41,19	396.260 m ³	47,55	409.800 m ³	49,18
Papel ⁽¹⁾	655 t.	399,61	1.030 t.	628,51	1.047 t.	1.255,20
Plástico	13 t.	30,46	71 t.	169,36	72 t.	171,55
Residuos	1.174 t.	110,40	1.353 t.	160,81	1.985 t.	245,36
Trayectos en avión	⁽²⁾ 3.174 miles de km	410,04	15.947 miles de km	1.632,58	18.257 miles de km	2.106,47
Trayectos en tren	⁽³⁾ 1.623 miles de km	8,99	7.960 miles de km	44,10	9.916 miles de km	213,68
Trayectos en vehículos ⁽⁵⁾	⁽⁴⁾ 4.469 miles de km	778,89	10.679 miles de km	1.601,87	10.637 miles de km	1.595,48
Alcance 3 Total emisiones		1.780 t.CO₂		5.917 t.CO₂		5.637 t.CO₂

Generadas por el grupo en España

Los datos de 2020 incluyen los efectos del COVID-19 y por ello no serían comparables con 2019 y 2018. Estos efectos son: centros corporativos y oficinas cerrados desde marzo hasta agosto y en el caso de los desplazamientos se operó sin restricciones hasta marzo.

Factores de conversión utilizados en el alcance 3 para el agua, el papel y residuos en base al Informe Huella de Carbono de la Universidad de Córdoba (UCO), el plástico en base al ADEME-Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie. Los trayectos se realizan en base a DEFRA 2020 (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting) a excepción del tren que utiliza los datos publicados por RENFE en Renfe Estado de la información no financiera 2019.

⁽¹⁾ consumo de papel en 2018 fue del 48% papel virgen y 52% papel reciclado, en 2019 y 2020 el consumo del papel fue 100% reciclado.

⁽²⁾ ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ cambio de metodología: incluyen datos reales en comparación a 2019 y 2018 donde se realizaba una estimación del mes de diciembre en base al consumo real del año anterior.

⁽⁵⁾ Trayectos en vehículos (excepto vehículos de empresa).

4.2. 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 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 ONGs y a entidades locales sin ánimo de lucro.

	2020		2019		2018	
	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂
Total R. No Peligrosos	1.172	110,30	1.350,75	160,69	1.962	244,35
Total R. Peligrosos	1,22	0,096	1,78	0,114	24	1,01
Total residuos	1.174 t.	110,40 CO₂	1.353 t.	160,80 t. CO₂	1.985 t.	245,36 t. CO₂

Desglose de residuos (R)

Factores de conversión utilizados para los residuos en base al Informe Huella de Carbono de la UCO 2016.

En los residuos no peligrosos se incluyen: chatarra, plástico inerte, general voluminoso, bombillas incandescentes, papel y cartón, vidrio, orgánica, decantador grasas y madera. Los 3 principales residuos en 2020 han sido papel y cartón con un residuo de 1.053,36 t (59,420 t.CO₂), general voluminoso con un residuo de 45,34 t (29,260 t.CO₂) y plástico inerte con un residuo de 38,58 t. (4,630 t.CO₂).

En los residuos peligrosos se incluyen: envases sustancias químicas, absorbentes (filtros), baterías de plomo, aceites, fluorescentes, equipos electrónicos, pilas, aerosoles y tóner. Todos los consumos fueron inferiores a 1 tonelada. Los dos mayores residuos fueron en equipos electrónicos 0,664 t y con una emisión de t.CO₂ de 0,056 y fluorescentes con un consumo de 0,356 t y una emisión de 0,030 de t.CO₂.

4.3. 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 2020, a fecha de cierre, el 17,45% de la plantilla nacional trabaja en alguna de estas sedes certificadas (en 2019 fue del 16,93%). En relación con la ocupación media en la última etapa del año y en contexto COVID-19, ha sido aproximadamente de un 20% del total de la plantilla asignada. En paralelo, el sistema de gestión ambiental se está desarrollando progresivamente en el resto de los centros de trabajo.

4.3.1. Consumo energético

En el ejercicio 2020, el consumo total energético de Banco Sabadell en España ha sido de 71.184 MWh, con una reducción del 14% respecto al año anterior (82.779 MWh en 2019).

Con relación al consumo de energía eléctrica en España, en 2020 se han alcanzado los 67.993 MWh (respecto a los 78.553 MWh del 2019 y los 81.962 MWh del 2018) con un 99,92% de origen renovable, a través de Nexus Renovables y Cepsa, suministradoras con garantía de origen 100% renovable.

Como novedad en este periodo se inicia la instalación de placas fotovoltaicas en uno de los principales centros corporativos (CBS Sant Cugat con 50.000 m²), con objeto de generar energía para el autoconsumo en diferentes espacios del edificio. Esta actuación que está alineada con la estrategia de sostenibilidad del banco y de la adaptación de la organización, va a permitir, por una parte, la reducción de la huella de CO₂ al conseguir reducir las emisiones en 364 toneladas al año, lo que equivale al CO₂ que pueden filtrar 18.200 árboles en un año, y por otra, la disminución de la dependencia energética de terceros al poder producir por medios propios un 5,1% de la energía que necesita este centro para funcionar.

Además, 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.

	2020	2019	2018	Consumo total de energía eléctrica
Consumo total de energía (MWh)	67.993	78.533	81.962	
Energía eléctrica suministrada por Cepsa y Nexus Renovables, garantía de origen 100% renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica)	99,92%	99,96%	99,94%	

4.3.2. Consumo de agua

El consumo de agua del grupo a nivel nacional ha sido de 343.225 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. Así mismo el grupo tiene sus sedes en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

En relación con las medidas de 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.

4.3.3. Consumo de papel

En 2020, el consumo de papel en España ha sido de 655 toneladas vs 1.030 en 2019 y 1.047 en 2018, con una reducción del 36,4% y 37,4% respectivamente.

Para conseguir disminuir el consumo del uso del papel se aplica 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 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. Y en 2020 se ha aplicado un proyecto de disminución de las impresoras en Centros Corporativos, consiguiendo una reducción de alrededor del 50% de máquinas.

Por otra parte, Banco Sabadell continúa con el programa de reducción de correspondencia y simplificación con impacto en la reducción de papel iniciado en 2019. La progresiva digitalización en el perfil de los clientes y la consolidación del modelo de envío único mensual vinculado al extracto de la cuenta, han permitido una reducción del 14,59% respecto al año anterior.

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.

	2020	2019	2018	Consumo de papel
Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas)	655	1.030	1.047	
Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%)	100%	100%	52%	
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%	100%	87%	

	2020		2019		2018		Desglose papel
	Consumos t.	Emisiones.t. CO ₂	Consumos t.	Emisiones.t. CO ₂	Consumos t.	Emisiones.t. CO ₂	
Papel virgen	0	0,00	0,18	0,33	501	922,45	
Papel reciclado	655	399,61	1.030	628,18	545	332,75	
Total papel	655	399,61	1.030	628,51	1.047	1.255,20	

Factores de conversión utilizados para el papel en base al Informe Huella de Carbono de la Informe Huella de Carbono de la Universidad de Córdoba (UCO) 2016.

Consumos energéticos y uso sostenible de recursos en TSB

En 2020 TSB ha lanzado su primer plan de negocio responsable conocido como el “Do What Matters Plan” (DWMP), que está alineado a su estrategia y donde recoge las acciones previstas para contribuir a una sociedad mejor. Entre ellas se destaca la de reducir el impacto medioambiental a la vez que ayudar a los clientes y empleados a reducir el suyo. En esta línea, TSB se compromete a ser un usuario responsable de los recursos y sigue pensando en maneras para reducir su impacto medioambiental.

En 2020 TSB ha reducido sus emisiones totales en un 20% en comparación con 2019 (alcances 1, 2 y 3 en la tabla inferior).

Desde octubre de 2019, TSB ha contratado toda la energía de fuentes renovables, lo que dio lugar a una reducción del 66% en las emisiones de carbono operativas (alcance 1 y 2) basadas en el mercado (1). Las emisiones de Alcance 1 y 2 son aquellas que provienen directamente de las actividades de TSB, por ejemplo, la calefacción y los vehículos de flota (alcance 1) y de la electricidad utilizada por la entidad (alcance 2). Las emisiones de alcance 3 tienen que ver con los viajes de negocios de TSB.

Con relación a sus propiedades inmobiliarias, TSB busca mitigar el impacto medioambiental de sus inmuebles, y en los casos en que se requieran mejoras, se escogen equipos de bajo consumo. En 2020, TSB concluyó la renovación de su principal sede corporativa en Edimburgo, Henry Duncan House, en la que invirtió casi dos millones de libras esterlinas para disminuir el consumo de energía mediante la instalación de nueva iluminación LED y la sustitución del sistema de aire acondicionado del edificio. La reducción de los viajes de negocios y del uso de papel y plástico en los centros de trabajo de la compañía también contribuyó a reducir las emisiones de carbono.

La siguiente tabla muestra las emisiones de gases de efecto invernadero de TSB, como se exige en el Reglamento para la presentación de informes sobre energía y carbono (SECR, *Streamlined Energy and Carbon Reporting*) del Reino Unido. TSB comunica las emisiones obligatorias como una «gran organización» y ha utilizado los datos recopilados para establecer una estrategia hacia un futuro de cero emisiones netas de carbono, que incluye un plan de descarbonización, un plan de viajes y una campaña de compromiso.

Por otra parte, TSB tiene un acuerdo de compra de electricidad de origen garantizado de energía renovable (REGO, *Renewable Energy Guarantees Origin*) que comenzó en octubre de 2019 y que ha apoyado la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero. En esta línea TSB se compromete a continuar con esta fuente de suministro de electricidad.

Los datos han sido recopilados de acuerdo con el Protocolo de GEI - Norma de contabilidad y presentación de informes de las sociedades, y han sido auditados independientemente por Concept Energy Solutions Limited.

	2020	2019
Emisiones – según la ubicación ⁽²⁾ en toneladas brutas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e⁽³⁾):		
Emisiones de Alcance 1:		
Combustión de gases ⁽⁴⁾	2.601	2.645
Combustible para el transporte	33	164
Aceite de calefacción	61	54
Gas fugitivo	66	147
Emisiones de Alcance 2:		
Electricidad - de ubicación en el Reino Unido ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	5.561	7.139
Electricidad - basada en el mercado ⁽¹⁾	0	5.274
Emisiones de Alcance 3:		
Viajes de negocios ⁽⁶⁾	221	647
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3)		
Emisiones según la ubicación	8.542	10.796
Emisiones basadas en el mercado	2.982	8.930
Consumo de energía kWh (millones)	38.601	43.720
Ratio de intensidad ⁽⁷⁾	1,29	1,50
Consumo de papel (toneladas)	807	1.127
Consumo de agua (m ³)	67.408	91.433

1) Las emisiones basadas en el mercado son las asociadas a los suministros de energía renovable que tienen una tasa de emisión cero.

(2) Las emisiones según la ubicación son las que se miden utilizando los factores de conversión de electricidad de la red nacional británica, actualizados anualmente.

(3) tCO₂e: dióxido de carbono equivalente es la medida de las emisiones de gases de efecto invernadero.

(4) Se utilizaron tasas de consumo estimadas, en función de las tasas de consumo de años anteriores, para recopilar datos de una pequeña cantidad de propiedades para las que no se disponía de las lecturas de los medidores.

(5) Las emisiones de alcance 2 (para SECR) incluyen solamente los suministros directos de electricidad comercial y se miden según la ubicación. No se incluye una pequeña cantidad de consumo doméstico o cruzado de los arrendadores, pero TSB está trabajando en mejoras para el próximo período de reporte.

(6) Emisiones de los vehículos de alquiler y de los vehículos propiedad de los empleados cuando TSB es responsable por la compra del combustible.

(7) Calculado como la suma de las emisiones (SECR) dividido por el promedio de empleados a tiempo completo de 6.563 (2019: 7.114).

Otras cuestiones medioambientales en contexto COVID-19

En 2020 la red de oficinas y sucursales se han ido reduciendo por motivos no relacionados con el COVID-19. A inicios de 2020 TSB disponía de 536 sucursales y a lo largo del año se cerraron 82. En este sentido, hubo 7 sucursales que originalmente cerraron debido al COVID-19 y que finalmente no reabrieron porque formaban parte del programa de cierre de 2021, siendo operativas a 31 de diciembre un total de 447 sucursales comerciales.

Por otra parte, el impacto sobre el consumo energético ha sido mínimo, dado que no se ha eliminado por completo el consumo de electricidad y calefacción incluso cuando dichos locales estaban cerrados.

5. Información sobre derechos humanos



(ODS 5, ODS 8, ODS 10)

El Banco Sabadell apoya, respeta y protege los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente en todos los territorios en los que está presente, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y otros códigos internacionalmente reconocidos.

Por la tipología de servicios y las principales geografías donde la entidad desarrolla su actividad, siendo estas España, Reino Unido y México, territorios dotados de leyes y jurisprudencias que velan por el cumplimiento de los derechos humanos, no se estima un riesgo directo inherente para su materialidad.

De forma particular el Banco identifica, previene y mitiga los impactos negativos sobre los derechos humanos de sus actividades y procesos, en especial en la concesión de financiación a empresas, en el modelo de gestión de recursos humanos, en los procesos de contratación de proveedores y en la colaboración con organizaciones e instituciones, tal y como recoge la nueva Política de Sostenibilidad aprobada en diciembre.

En este sentido, Banco Sabadell también dispone de un Código de conducta y una Política de ética y derechos humanos, aprobados por el Consejo de Administración en 2003. Asimismo, el banco ha implantado un Código de conducta para proveedores en el que extiende a la cadena de suministro su propio compromiso con los derechos humanos.

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

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2005, formalizando su compromiso con los diez principios, incluidos el primer y segundo principios, relativo a los derechos humanos y laborales.

- Los Principios de Ecuador en 2011, como firmante de 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 y empleadas 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 formar parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Debida la transversalidad de este ámbito se disponen de diferentes canales de comunicación en respuesta a los diferentes grupos de interés.

Por una parte, el Grupo Banco Sabadell dispone de un Canal de Denuncias para comunicar tanto

incumplimientos del Código de Conducta como cualquier riesgo penal o acto potencialmente delictivo cometido por el personal afectado, es decir, por cualquier empleado, colaborador, proveedor o tercero en sus relaciones con el grupo. El órgano competente para resolver y dar respuesta a las comunicaciones o denuncias recibidas a través de este Canal es el Comité de Ética Corporativa de Grupo Banco Sabadell. En 2020 a través de este Canal no se han recibido denuncias por vulneración de derechos humanos.

Adicionalmente Banco Sabadell pone a disposición de su plantilla el Canal de Denuncias del Plan de Igualdad a través del cual se procede a la apertura de expediente informativo por parte del/de la Instructor/Instructora de la Comisión Instructora, que envía a la Comisión de Igualdad los procedimientos recibidos y tratados en relación con posibles casos de discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido la Comisión está constituida por lo que a la Representación Sindical se refiere por un Representante de los trabajadores/as o Delegado/a Sindical por cada una de las Representaciones Sindicales firmantes del Plan de Igualdad e igual número de Representantes del banco, reuniéndose con periodicidad semestral los meses de febrero y septiembre.

Asimismo, el banco prohíbe todas las formas de trabajo forzoso, servidumbre o trabajo con contratos de cumplimiento forzoso. En esta línea, la entidad, 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. Cualquier consulta se puede canalizar a través del buzón de sostenibilidad disponible en la web corporativa.

De acuerdo con sus políticas y procedimientos, 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 tal y como se indica en el epígrafe de Transparencia del presente informe.

Para garantizar el tratamiento de los datos de carácter personal conforme con lo establecido en la normativa sobre protección de datos (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) y en línea a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la entidad dispone de un mecanismo de tres líneas de defensa, de modo que todos los miembros de la organización, en función de sus propias competencias, participa de manera activa en las tareas de gestión, de control y de supervisión del tratamiento del dato que lleva a cabo la entidad.

En esta línea, la entidad cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPO) que asesora a las distintas áreas del banco para asegurar el cumplimiento con la

normativa, de un Chief Data Officer (CDO) encargado del gobierno del dato y de la identificación y registro de todos los tratamientos de datos realizados, de un Equipo de Seguridad de la Información que participa en la evaluación, análisis e implementación de las medidas seguridad oportunas, de un Equipo de Control de Cumplimiento Normativo que lleva a cabo un Plan Anual de Control para identificar debilidades y corregirlas y un equipo de Auditoría que actúa como supervisor y verificador del cumplimiento de las políticas, de controles y de procedimientos.

Con relación a la política, la entidad dispone de su propia política de privacidad y de protección de datos de carácter personal como instrumento para garantizar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de los datos personales y donde se mencionan distintos procedimientos y controles que existen para ello. Además, el banco ha establecido su propio plan de control en protección de datos que se ejecuta con la temporalidad precisa como segunda línea de defensa. Adicionalmente la figura del DPO impacta en la privacidad desde el diseño y siempre existe la tercera línea de defensa, auditoría, que realiza su función.

En 2020 el banco también ha reiterado 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 el Reino Unido, 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 2019, TSB se compromete a crear una cultura positiva e inclusiva, apoyando a sus empleados para que den lo mejor de sí. En relación con sus clientes, TSB brinda orientación de los riesgos que deben considerarse en todas las etapas de su relación.

TSB cuenta con políticas internas para asegurar que sus proveedores conozcan sus principios empresariales y los apliquen en sus propios negocios. Algunos ejemplos de las políticas que se han actualizado en el año 2019 son: *TSB Partner Employment Policy* (política de contratación de personal); *Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Policy* (política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo); *Customer Treatment Policy* (política del trato al cliente); *Whistleblowing Policy* (política de denuncias); y *Procurement Policy* (política de aprovisionamiento).

En relación con BS México desde 2016 forma parte de las entidades firmantes del “Protocolo de Sustentabilidad de la Banca” de la ABM, sustentado en las normas de la Corporación Financiera Internacional, los principios de Ecuador y de las Naciones Unidas. Desde 2019 BS México está trabajando con el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) para obtener la certificación de Empresa Socialmente Responsable (ESR).

Durante el 2020, BS México se sumó en coordinación con la Asociación de Bancos de México para realizar el primer informe de desarrollo sostenible del sector bancario de México alineado con la agenda 2030, y que fue realizado bajo la tutela del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, siendo un primer ejercicio de reflexión

sobre las acciones que realiza la banca múltiple en México en beneficio del desarrollo sostenible del país.

En relación con sus empleados además de suscribir las políticas y actuaciones globales del grupo, cuenta con la implantación de la Política de Bienestar y Salud Laboral alineada a la NOM 035 que entró vigor el 23 de octubre de 2019. La NOM 035 determina las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. En su primera etapa esta política establece las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

6. Lucha contra la corrupción y el soborno



(ODS 16)

Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Banco Sabadell 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, incluida la extorsión y el soborno.

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.

Uno de los elementos básicos para consolidar una cultura corporativa es el 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, incorporó en 2019 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 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 de un Programa de Prevención de la Responsabilidad Penal, que cuenta con un apartado específico relativo a lucha anticorrupción y, además, dentro de su programa de formación, cuenta con un curso específico en materia anticorrupción, cuya realización es obligatoria para todos los empleados. Como resultado de las actividades realizadas dentro del mencionado Programa de Prevención de Responsabilidad Penal y de la gestión del canal de denuncias que se detalla más adelante, señalar que durante el ejercicio 2020 no se han materializado los riesgos vinculados a la corrupción.

Con relación a la Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, tanto Banco de Sabadell, S.A. como el grupo Banco Sabadell disponen de sendas Políticas de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, ambas aprobadas por el Consejo de Administración, con la finalidad de

establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (en adelante, PBCFT), así como detallar los principales procedimientos mediante los que los riesgos de BCFT deben identificarse y gestionarse en todos los niveles del banco o del grupo. Dichas políticas incorporan unos principios básicos (impulso y supervisión por parte del Consejo de Administración en la adaptación y ejecución del modelo de PBCFT; impulso y dirección por parte de la Alta Dirección en la ejecución y desarrollo del modelo; independencia en el desempeño de la función de PBCFT; eficacia en la gestión y control del riesgo de BCFT; aseguramiento del cumplimiento regulatorio; colaboración proactiva con las autoridades competentes y coordinación y cooperación con otras áreas de la entidad) y unos parámetros críticos de gestión (designación de un representante ante las autoridades competentes; establecimiento de un apetito al riesgo en materia de PBCFT; establecimiento de criterios y sistemas de control en la aceptación de clientes y bancos corresponsales; controles de identificación y conocimiento del cliente; aplicación de debida diligencia en función del riesgo- a clientes y operaciones; seguimiento continuo de la relación de negocio mediante sistemas de rastreo; controles de detección y bloqueo a la financiación del terrorismo y sanciones internacionales; análisis y comunicación de operaciones sospechosas; y planes formación específicos en materia de PBCFT, entre otros).

Banco de Sabadell, S.A. sigue siempre una política de estricto cumplimiento de la normativa de PBCFT más allá de los estándares legales. En ese sentido, adicionalmente a las políticas anteriormente descritas, también disponen de manuales de normativa interna a los cuales están sujetos todos los empleados, tanto de prevención de blanqueo y de la financiación del terrorismo, como de aplicación de sanciones internacionales, estableciendo tres líneas de defensa (áreas de negocio y gestión; Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos; y Auditoría Interna) y contando con una estructura de control con un Órgano de Control Interno en materia de PBCFT y una unidad técnica de PBCFT que ejecuta los controles de segunda línea de defensa. La entidad cuenta con una canal de comunicación de fácil acceso para todos los empleados, en el que poder efectuar, incluso de forma anónima, diferentes consultas, sugerencias o denuncias, para comunicar incumplimientos, garantizándose la confidencialidad de los datos aportados, así como la ausencia de represalias siempre que se utilice de buena fe. De la gestión y/o resolución de todas ellas se reporta al Órgano de Control Interno de PBCFT de la entidad.

Adicionalmente, el banco presta especial atención a la supervisión de los préstamos, así como las cuentas de los partidos políticos mediante un protocolo de aceptación de clientes muy riguroso, así como control de donaciones y aportaciones que puedan recibir de terceros. 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 ONGs y fundaciones son analizadas y valoradas por la Comisión de Patrocinios del banco o por el Patronato de la Fundación de acuerdo con los principios establecidos en la Política de acción social del banco. Así mismo, las cuentas de la Fundación Banco Sabadell están debidamente auditadas.

También cabe reseñar que 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.

Con motivo de la situación excepcional de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, indicar que la entidad ha considerado imprescindible ampliar el marco de control en todos los ámbitos afectados, identificando adicionalmente aquellos delitos cuyas posibilidades de comisión se hayan considerados mayores con motivo de la pandemia. Así se han revisado los planes de control, se han implementado medidas de refuerzo y se han intensificado iniciativas desde la Escuela Regulatoria para reforzar la cultura de cumplimiento del banco.

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 al cliente, entregar resultados equitativos, y hacer todo lo posible para evitar cualquier perjuicio.

TSB dispone de Políticas de Prevención del Blanqueo de Capitales, de Anti-Soborno y Corrupción, y de Sanciones Financieras. La 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 cero tolerancias 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.

- Requisitos de sanciones financieras para asegurar el cumplimiento de las obligaciones conforme los regímenes de sanciones de la ONU, la UE, el RU y los EE. UU. 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.

- 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. En este sentido, 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 testeos de control constantes; garantías; auditorías y el suministro de información de gestión y los comités de gobierno superior.

Respecto al fraude, TSB destaca en 2020 por el cumplimiento de su compromiso hacia todos los clientes que hayan sido víctimas del fraude y sean inocentes, concediendo reembolsos en más del 99% de los casos de estafas de pagos autorizados (conocidas como “authorised push payments”), frente al promedio sectorial del 38%.

Con relación a la metodología empleada ante la crisis sanitaria, a lo largo de 2020, TSB ha ido monitorizado el impacto del COVID-19 sobre las políticas y procedimientos de delitos financieros, evaluando posibles inquietudes relacionadas ante los cambios propuestos. Inmediatamente después de la desescalada y de la introducción de los programas del gobierno, TSB comenzó a elaborar una serie de informes para monitorizar los potenciales casos de delitos financieros durante el periodo de pandemia. Además, se acordaron métodos alternativos para garantizar que los clientes pudieran seguir presentando sus documentos de identidad a TSB, con total seguridad y sin tener que acudir a ninguna de sus oficinas en persona.

En relación con la filial del banco en México, cuenta con su propio Programa de Prevención de la Responsabilidad Penal, siguiendo el modelo del grupo, pero adaptado

a su actividad propia y a la legislación aplicable, en el que igualmente se identifican, para su prevención, mitigación y gestión, los delitos relacionados con la corrupción, proporcionando asimismo formación obligatoria en esta materia a todo su personal. Cuenta también con un Manual Conceptual de Prevención de blanqueo de dinero y financiamiento al terrorismo, cuyo objetivo principal es 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 Quáter 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 también, 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 utilizado para el blanqueo de dinero y el financiamiento al terrorismo.

6.1. Patrocinio, acuerdos y otras aportaciones de contribución social

El banco participa en diferentes alianzas, foros e iniciativas relacionadas con el sector financiero y en aquellas áreas que contribuyen al desarrollo económico y a la sociedad en general, como la investigación, la sostenibilidad, la innovación y la transformación digital.

En 2020 el importe destinado a la representación institucional y en la que se incluyen las principales acciones de asociación en relación con la representación sectorial, asociaciones empresariales, cámaras de comercio e instituciones de interés económico, ha sido de 2.137.000 euros.

Con relación al patrocinio con un presupuesto inicial de 1.594.000 euros se han invertido 1.463.000 euros focalizados principalmente en los ámbitos de la cultura y el deporte. Únicamente no se llevó a cabo la vuelta ciclista a Euskadi a consecuencias de las medidas sanitarias y de seguridad adoptadas ante el COVID-19. En este sentido, destacan también las adaptaciones realizadas para la edición 2020 como en el caso del Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó, con un uso del 15% de su dotación inicial, a través de una formula híbrida y de seguimiento telemático, siendo este el evento externo de mayor repercusión. Para 2021, y valorando las circunstancias derivadas de la pandemia, el banco ha considerado mantener su colaboración con este torneo como acto de responsabilidad y apoyo con la ciudad de Barcelona, en claro compromiso con la actividad económica y empresarial de la ciudad.

Por otra parte, la Fundación Privada Banco Sabadell mediante sus actuaciones de mecenazgo, lleva a cabo la mayor parte de su actividad en colaboración con las entidades de referencia en el sector, para conseguir así sus objetivos tanto en el ámbito cultural como en el del talento, y poniendo también en valor el trabajo de otras entidades de amplia experiencia e impacto.

En el año 2020, la Fundación Privada Banco Sabadell ha recibido una dotación de 4,1 millones de euros por parte de Banco Sabadell, para la realización de sus actividades. En esta línea, las aportaciones asignadas por ámbito de actuación y número de colaboraciones realizadas han sido las siguientes:

	nº colaboraciones	Importe Asignado
Cultura	82	1.616.725,19 €
Artes visuales y diseño	29	450.095,99 €
Literatura y artes escénicas	17	400.000,00 €
Música y festivales	23	560.629,20 €
Patrimonio	12	193.500,00 €
Sociedad	1	12.500,00 €
Talento	83	1.808.135,10 €
Cultura	17	271.414,11 €
Formación	46	787.570,74 €
Innovación	7	122.000,00 €
Investigación	13	627.150,25 €
Total general	165	3.424.860,29 €

Colaboraciones por
ámbito

* Una misma entidad puede tener más de una colaboración con la Fundación Privada Banco Sabadell. El número total de entidades con las que ha colaborado la Fundación a fecha 31/12/2020 es de 135.

En relación con las actividades propias (premios y ayudas a la investigación) la Fundación Privada Banco Sabadell premia directamente a los becados. En 2020 fueron 18 personas por un importe total de 220.000 euros (incluido en la tabla).

La Fundación Privada Banco Sabadell publica anualmente su memoria de actividades en <https://www.fundacionbancosabadell.com/>

Información anual en <https://www.fundacionbancosabadell.com/fundacion/memoria-2020/>

Adicionalmente y con relación al contexto COVID-19, como alternativa a las tradicionales celebraciones de Navidad y en cumplimiento de las limitaciones de movilidad y distancia social decretadas por las autoridades, los empleados/as de Banco Sabadell decidieron realizar, a través de un proceso participativo de votación, una donación de 400.000 euros a los colectivos más afectados por la pandemia. Banco de Alimentos, Aldeas Infantiles, Cáritas y Cruz Roja fueron las cuatro entidades benefactoras.

7. Sociedad

Banco Sabadell vehicula su compromiso con la sociedad principalmente a través de la Fundación Privada Banco Sabadell, con el propósito de incidir en el progreso y el bienestar social, colaborando con entidades de referencia en el sector social y focalizándose en el ámbito cultural y el talento.

En este ejercicio 2020, el Patronato de la Fundación Privada Banco Sabadell (en adelante Fundación Banco Sabadell) aprobó destinar 3.798.758 euros y de estos finalmente se han materializados 3.424.860 euros en colaboraciones con entidades, poniendo en valor aquellas actuaciones que impactan en los ODS definidos como prioritarios o adicionales por Banco Sabadell y promoviendo de esta forma el trabajo con entidades de amplia experiencia e impacto social.

Dado el contexto de crisis excepcional causada por la pandemia COVID-19, la Fundación Banco Sabadell ha llevado a cabo una revisión de toda su actividad y de las colaboraciones llevadas a cabo hasta el momento, financiándose con 260.000 euros nuevos proyectos relacionados directamente con el COVID-19, tales como las colonias solidarias, el estudio de prevalencia del Hospital Parc Taulí, la colaboración con el programa B-Value y/o, el proyecto “Reto Futuro”.

Adicionalmente a la Fundación Banco Sabadell, desde otras direcciones y filiales del banco, se han realizado contribuciones en los ámbitos de la educación y la lucha contra la pobreza, entre las que destacan actuaciones de voluntariado corporativo, la gestión social de la vivienda llevada a cabo o las iniciativas de recaudación solidaria.

7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible



(ODS 1, ODS 4)

7.1.1. Compromiso con la educación

Banco Sabadell continúa promoviendo y participando en distintas iniciativas de educación financiera. Para la

entidad, no sólo se trata de dar respuesta a las necesidades formativas de 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/>, y dirigido tanto a clientes como a no clientes de la entidad, se incluye un conjunto de actividades educativas y material didáctico, elaboradas en colaboración con pedagogos y educadores, que potencian la importancia del ahorro, el valor del dinero y la solidaridad.

Como novedad en este ejercicio, y para poder seguir las recomendaciones sanitarias, este año, el concurso ha sido exclusivamente digital. Por cada dibujo recibido, Banco Sabadell realiza una donación de 1 euro a una causa solidaria. En esta edición se ha destinado al proyecto “Escuelas digitales resilientes”, de Ayuda en Acción. A 15 de enero, el concurso se ha clausurado con 846 dibujos participantes.

Para jóvenes: Banco Sabadell, por octavo 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 121.998 alumnos han sido formados en finanzas básicas.

En esta edición, híbrida debido al confinamiento por la situación pandémica, el programa se ha impartido en 327 centros educativos, y Banco Sabadell ha participado con 91 voluntarios, contribuyendo con el conjunto de las entidades colaboradoras a la formación de 15.733 jóvenes.

En su versión para adultos, 14 voluntarios del banco han impartido 69 talleres en escuelas de adultos y centros penitenciarios. El alcance estimado del EFEC adultos fue de 101 centros² y 4.894 alumnos.

Por otro lado, y en relación con la iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro” de la Asociación Española de Banca

⁽²⁾Aunque al 13 de marzo había 101 inscritos, muchos de ellos no pudieron participar debido al cierre de los centros debido al COVID-19.

(AEB) y la Fundación Junior Achievement (JA), en una edición este año 100% *online*, han participado 48 voluntarios de la entidad, a través de 24 programas de 3 horas de duración cada uno.

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 estudio que contribuyan a mayores oportunidades en educación, promocionar el talento joven artístico y el que trabaja para el sector social, mediante premios y programas de acompañamiento, y contribuir a la investigación de excelencia a través de ayudas a estudiantes predoctorales, complementarias a otras becas.

A través de la Fundación Banco Sabadell, jóvenes brillantes en sus disciplinas, participan en las convocatorias de Celera, la única aceleradora de personas que existe actualmente en España, y que cada año selecciona a 10 jóvenes excepcionales para ofrecerles recursos, formación y oportunidades.

Los premios de la 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 estos tres campos, y dichos premios son reconocidos como los más importantes en sus ámbitos.

También con este mismo objetivo de impulsar la investigación de calidad, la Fundación Banco Sabadell y el CIDOB (*Barcelona Centre for International Affairs*) han lanzado el “Programa Talent Global”, que conlleva una estancia de investigación remunerada y dos premios a la investigación aplicada dirigidos a jóvenes investigadores.

En este ejercicio 2020, implicada en su compromiso con la educación y la digitalización, la Fundación Banco Sabadell ha impulsado junto con la *Fundación Exit e Imagine*, el proyecto “Reto Futuro”, para reducir la brecha digital con la que se encuentran los colectivos más vulnerables, y también ha colaborado en proyectos como el Programa de Fomento de Gestión de la Innovación y Competencias Digitales, que imparte la Fundación Universitaria Las Palmas (FULP), o el programa eDuo Exit, un programa de innovación educativa para mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación vulnerable.

Asimismo, también se apuesta por colaboraciones que tengan por objetivo ayudar al colectivo universitario en el proceso de búsqueda de empleo, como el proyecto TOOL-BOX de la Universidad de Murcia.

Para pymes: en su compromiso de formación para internacionalización de pequeñas y medianas empresas, Banco Sabadell, en colaboración con AENOR, AMEC, Arola, CESCE, Cofides, Esade y Garrigues, es impulsor desde el año 2012 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 con la organización de mesas de debate por todo el país. En este marco, se han realizado las Jornadas de Negocio Internacional,

contando en 2020, con la participación de más de 6.241 empresas. De estas sesiones se destaca también la participación de 1.555 empresas en la de formación específica en Brexit sobre medidas técnicas en aduanas y logística.

Asimismo, la entidad ha llevado a cabo la cuarta edición del Sabadell International Business Program, un programa formativo con certificación universitaria de asesoramiento a empresas clientes, y en el que ya han participado más de 300 sociedades con actividad internacional. Además, mensualmente, a través de la Newsletter de Negocio Internacional se informa sobre los mercados internacionales y los sectores de actividad más proclives a la internacionalización o a la exportación.

En línea a los compromisos de formación, señalar el acuerdo llevado a cabo con la Universidad Francisco de Vitoria para la primera edición de un programa de asesoramiento especializado *online*, y del curso de “Asesor financiero para entidades religiosas y del tercer sector”, con acreditación universitaria, y el Ciclo el Mundo que viene 2020, un punto de encuentro mensual para todo tipo de empresas que quieran anticiparse a las nuevas tendencias empresariales y sociales, organizado conjuntamente con la Asociación Valenciana de Startups.

A través de la marca *BStartup*, Banco Sabadell se convierte en una referencia en el sector a la hora de acompañar a jóvenes empresas innovadoras y tecnológicas. Este año, BStartup ha participado en 135 eventos de emprendimiento, la gran mayoría en formato virtual a causa de la pandemia sanitaria, focalizándose en ofrecer posibles soluciones en respuesta a las necesidades de liquidez de este sector, así como informando sobre las diferentes líneas públicas de apoyo. Un año más, se ha colaborado en el *Ship2B Impact Forum*, el congreso anual de la Fundación Ship2B, creando un ecosistema formado por startups, empresas e inversores comprometidos con el impacto social y medioambiental. En esta edición *online*, las startups participadas *BStartup Inbrain* y *Aplanet* presentaron su proyecto junto a otras 33 startups de impacto.

Por otra parte, BStartup ha vuelto a ser patrocinador del *Climate Launchpad*, el concurso de ideas empresariales ecológicas más grande a nivel mundial, organizado por el EIT Climate-KIC y Avasen, participando como jurado para la selección de la mejor idea ganadora.

Desde la filial de Banco Sabadell en México, en alianza con la Corporación Financiera Internacional (IFC), también se diseñaron cápsulas informativas para fomentar proyectos de banca sostenible dirigidas a empresas y clientes corporativos.

Para familias/sociedad: acercar la cultura a una sociedad más informada, co-impulsando junto con los centros culturales de referencia propuestas expositivas y de producción escénica con valor diferencial, es otra de las palancas del compromiso social. En este sentido se destacan las siguientes actuaciones:

‘Atempo, arts i formació’, un proyecto que apoya la Fundación Banco Sabadell con el objetivo de tejer vínculos entre el mundo educativo y el artístico, y con la voluntad de formar a los profesionales de ambos sectores,

facilitar la participación de los jóvenes en la vida cultural y fomentar procesos de innovación.

También destacan las Jornadas ConectArte, en colaboración con SONAR+D, para poner en contacto a entidades culturales con las que colabora, o proyectos como Imagine Express, el Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía para jóvenes músicos de clásica, o el Programa de innovación social B-Value. La Fundación también ha colaborado en un proyecto artístico junto a la Fundación Amigos del Teatro Real, con el objetivo de ofrecer una oportunidad profesional a jóvenes estudiantes de la Escuela Superior de Música Reina Sofía, y ha apoyado el proyecto de educación artística Dentro Cine, dirigido a jóvenes en situación de vulnerabilidad y que tiene el doble objetivo de

formarles en la práctica y el lenguaje cinematográfico, y poder dotarles de herramientas de diálogo.

Por otro lado, a través de los medios digitales del banco, y a lo largo de los 9 meses siguientes al inicio de la pandemia, la entidad ha realizado más de 250 actos internos y externos tales como webinars de apoyo, vídeo cápsulas y sesiones *online*, con objeto de formar, como los 65 webinars formativos *online* organizados por Sabadell Hub Empresa, y acompañar a los distintos destinatarios en contenidos sobre ciberseguridad, o ayudar a la digitalización, así como haciendo difusión de contenidos específicos relacionados con las medidas facilitadas por la entidad en esta situación (ICOs, moratorias hipotecarias, el adelanto del pago de los EREs o pensiones).

7.1.2. Solidaridad

Banco Sabadell pone el talento de sus empleados al servicio de aquellos que más lo necesitan, reforzando así su compromiso con un mundo mejor y más sostenible, con especial atención en los más vulnerables.

Cooperación con el voluntariado y la solidaridad

Más de 600 voluntarios han participado en causas sociales promovidas por el banco y/o su Fundación, triplicando el número de voluntarios respecto al año pasado.

Este año, en un contexto especialmente complejo, más de 600 voluntarios y voluntarias han participado en causas sociales promovidas por el banco y/o su Fundación, triplicando el número de voluntarios respecto al año pasado.

Entre las iniciativas y los programas de cooperación y solidaridad llevados a cabo, destacan las siguientes actuaciones:

- Acompañamiento a las entidades del tercer sector que participan en el programa de innovación social B-Value; cuyo objetivo es atender distintos colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.

Desde la primera edición de B-Value en 2017, la Fundación Banco Sabadell ha otorgado diferentes premios económicos a las entidades finalistas que han participado; un premio que les ayuda a seguir adelante

en sus proyectos y que da visibilidad a las causas para las que trabajan, poniendo foco en el talento y el equipo. Además, desde la Fundación se ofrece la oportunidad para que los empleados del banco participen como mentores voluntarios, y este año, 63 empleados pertenecientes a un programa de capacitación de directivos, han acompañado a estas entidades en el desarrollo de sus proyectos de impacto e innovación.

- Colaboración de la Fundación Banco Sabadell en el Programa Impulsa Cultura, un plan anual de formación y acompañamiento que la Fundación Cataluña Cultura ofrece de forma gratuita a 30 proyectos culturales del territorio. Además, 10 profesionales de perfil directivo del banco han participado como mentores en esta edición.

- La Fundación Banco Sabadell ha sido cocreadora en este ejercicio 2020, junto a Imagine Creativity Centre y la Fundación Éxit, del programa de emprendimiento social “Reto Futuro”; un programa dirigido a jóvenes en situación de vulnerabilidad para que, mediante contenidos educativos, herramientas tecnológicas y acompañamiento de mentores, vivan una experiencia que los prepare para un futuro que ellos mismos han creado. 12 voluntarios del banco han participado como entrenadores de los jóvenes, junto a otros educadores y facilitadores.
- En respuesta a las necesidades que podrían tener algunas entidades sociales como consecuencia de la crisis derivada del confinamiento por la COVID-19, desde la Fundación Banco Sabadell se impulsó un Plan de Acompañamiento a entidades sociales, en el que 19 empleados del banco con experiencia en otros programas de mentorización, han puesto su experiencia al servicio de esas entidades sociales en áreas como el marketing, las finanzas, la comunicación o la experiencia de cliente.
- También en el marco de la crisis de la COVID-19, 31 empleados de Banco Sabadell se sumaron a la iniciativa impulsada por DKV junto al Consejo General de la Psicología de España, y la Sociedad Española de Geriatria y Gerontología, #NingúnMayorSolo, en la que se ofrecía soporte telefónico a personas mayores en situación de soledad durante el confinamiento.

A través de Sabadell Life, un portal interno consolidado desde 2016 y con más de 11.500 usuarios, el banco y los propios empleados tienen la posibilidad de proponer iniciativas de carácter solidario y/o voluntariado.

En cualquier caso, Banco Sabadell promueve, a través de los recursos y medios necesarios, la solidaridad y el compromiso voluntario de sus empleados. A través de Sabadell Life, un portal interno consolidado desde 2016 y con más de 11.500 usuarios, el banco y los propios empleados tienen la posibilidad de proponer iniciativas de carácter solidario y/o voluntariado, y es de esta manera como los empleados más solidarios, con sus donaciones directas o a través de dinámicas de gamificación (canjeando su premio por un donativo) pueden colaborar con cualquiera de las causas que el portal promueve, junto a Worldcoo, mediante la plataforma Actitud Solidaria.

En este ejercicio 2020, los empleados han respondido eficazmente a varias llamadas de emergencia vinculadas a la pandemia mediante la plataforma tecnológica Worldcoo, a través de la cual, se han lanzado tres campañas seleccionadas entre los propios empleados para ayudar a aquellos colectivos más afectados: Save the Children, Cáritas y Aldeas Infantiles SOS han sido las beneficiarias de esas campañas.

Como alternativa a las tradicionales celebraciones de Navidad y en cumplimiento de las limitaciones de movilidad y distancia social decretadas por las autoridades, los empleados/as de Banco Sabadell decidieron realizar una donación de 400.000 euros a cuatro entidades sociales dedicadas a los colectivos más afectados por la pandemia. Banco de Alimentos, Aldeas Infantiles, Cáritas y Cruz Roja, las entidades votadas mediante un proceso participativo se han repartido este importe.

Por otro lado, hay que señalar que en este ejercicio

2020, desde el Comité Ético Sabadell, cuyo vehículo generador de ayudas solidarias es el fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, se han seleccionado un total de 28 proyectos humanitarios beneficiarios; enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social, solventar las necesidades básicas y mejorar las condiciones de vida de las personas. El importe cedido a estas entidades beneficiarias ha sido de 351.309 euros.

Relacionado con las donaciones solidarias, a través de la instalación de 712 dispositivos de recogida de donativos del proyecto DONE se ha contribuido a ayudar a distintas entidades benéficas y sociales, tanto religiosas como pertenecientes al tercer sector, contribuyendo a canalizar así la obtención de recursos económicos con los que paliar las necesidades provocadas por los efectos de la pandemia.

Para el caso de nuestra filial británica TSB y su labor de apoyo con las comunidades locales, desde 2015 ha donado y generado una recaudación para causas benéficas de más de 3,5 millones de libra esterlinas. Este año, el COVID-19 ha supuesto un reto importante para todo el país, y cabe destacar lo siguiente:

- El programa “*TSB Charity Partnership*”, diseñado en línea con la estrategia corporativa de TSB, tiene como objetivo principal apoyar a organizaciones benéficas (68) en el Reino Unido que realizan labores esenciales en las comunidades donde servimos y en especial de apoyo a las personas en situación de dificultad ya sean por razones de salud, dificultades financieras, vulnerabilidad, enfermedades mentales o cáncer.
- La iniciativa “*TSB Fundraising Hub*” fue lanzada en

octubre del 2020, en colaboración con la plataforma de crowdfunding JustGiving. La misma reúne a las organizaciones benéficas que apoya la organización para que los empleados y clientes de TSB pueden hacer sus donaciones en línea.

- TSB acordó una colaboración con Citizens Advice, organización benéfica a nivel nacional, a través de la cual la entidad bancaria dono 250.000 libras para los servicios de información al ciudadano que prestan Citizens Advice y Citizens Advice Escocia, en apoyo y consejo de los más necesitados; favoreciendo además que los empleados de TSB puedan actuar como voluntarios, aportando sus conocimientos y capacidades.

Por otro lado, y para el caso de nuestra filial en México, el apoyo ante la contingencia de la pandemia acaecida este año, se ha llevado a cabo de dos maneras: mediante la donación directa a proyectos de instituciones de asistencia privada y también a otros proyectos que apoyarán la reactivación económica del país. En el primer caso, dando soporte a la campaña #Nopodemosparar de la Fundación Quiera, que se sumó a la Fundación Hospital ABC por 1 millón de pesos mexicanos, destinados a cubrir la adquisición de aparatos médicos y equipos de protección para la Unidad COVID-19 del campus Observatorio. Para el apoyo a la reactivación económica de aquellos grupos vulnerables que obtienen sus ingresos de la venta o servicios directos, se hizo a través del programa CanastaXMéxico, iniciativa que fomentó la participación de colaboradores consiguiendo el apoyo a 16.840 familias.

Finalmente, hay que destacar que, en relación con la gestión de la vivienda, el banco ha cedido 111 inmuebles a 45 instituciones y/o fundaciones sin ánimo de lucro, orientadas a prestar soporte a aquellos 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.

Integración social

La Fundación Banco Sabadell colabora en proyectos que van dirigidos a la integración social, como “Conecta Mayores-Conecta Jóvenes”, de Fundación Balia, donde unen a dos generaciones distintas con el objetivo de romper estereotipos y eliminar la brecha digital entre ellos; o los proyectos de educación artística Dentro Cine, Horagai y L'art taller de música, dirigidos todos ellos a jóvenes en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de formar a éstos jóvenes en la práctica y el lenguaje cinematográfico y artístico, dotándoles además de herramientas de diálogo e inclusión.

En la misma línea, cabe destacar el Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía, en el que jóvenes músicos de clásica crean proyectos innovadores, muchos de ellos dirigidos al sector social, con el objetivo de acercar la música clásica a colectivos en riesgo de exclusión social. Asimismo, como se ha comentado anteriormente, se ha impulsado el programa de

emprendimiento social Reto Futuro, dirigido a jóvenes en situación de vulnerabilidad, con intención de que puedan vivir una formación y transformación personal, mediante contenidos educativos, herramientas tecnológicas accesibles y acompañamiento de mentores.

En relación con los programas que ponen en valor el conocimiento y la experiencia de los empleados del banco con incidencia en sectores vulnerables y/o en riesgo de exclusión social, destacan el Proyecto Coach de la Fundación Éxit, una iniciativa de voluntariado corporativo que busca mejorar la integración laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad, y en el que han participado de forma digital 27 mentores de la entidad; y el programa “Triunfa en tu entrevista de trabajo”, de la mano de la Fundación Quiero Trabajo, que tiene el objetivo de ayudar a mujeres vulnerables a superar una entrevista de trabajo, empoderándolas y mejorando su autoestima. 52 empleados del banco han mentorizado a las participantes en el programa, el 80% de las cuales, ha conseguido superar una entrevista laboral, y el 65%, empleo.

En los proyectos de integración y la mejora de la empleabilidad, es relevante el programa JoBS de Sogeviso, la 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 hipotecarios vulnerables (JoBS), 2.250 personas han encontrado trabajo; más del 53% siendo contratados por más de 100 días, y más del 23% por una larga duración, a través de actuaciones de formación, coaching o preparación de entrevistas laborales.

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 Banco Sabadell también se apoya la investigación científica a través de programas que impulsan entidades referentes en el sector. Por ejemplo, como miembros del Patronato del BIST (Barcelona Institute of Science and Technology), se impulsa el Premio a las Ciencias e Ingeniería, y también cabe destacar programas como “Intensifica't al Taulí”, impulsado con el Hospital Parc Taulí de Sabadell 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 investigación con las que colabora la Fundación Banco Sabadell es el Centro Nacional de Investigación Oncológica (CNIO), ofreciendo conferencias divulgativas para conseguir acercar las novedades en las investigaciones más relevantes en el campo de la lucha contra el cáncer. Desde 2018, la Fundación BS 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 internacional de científicos, ingenieros y profesionales. En esta línea, la Fundación se suma al compromiso de hacer posible que

Barcelona sea la primera ciudad del mundo en implementar una estrategia de diplomacia de ciencia y tecnología.

Este año, destaca de forma especial la colaboración de la Fundación Banco Sabadell en el primer estudio de seroprevalencia sobre la COVID-19, realizado por el Hospital Parc Taulí de Sabadell. Se trata de un estudio pionero sobre la respuesta inmunitaria en el personal sanitario del hospital y en un grupo amplio de pacientes, así como en la población. En la misma línea, cabe destacar el proyecto *Back on Track*, un ensayo clínico independiente para conseguir validar los tests rápidos como estrategia para la celebración de conciertos u otros eventos físicos de forma segura y sin distanciamiento social.

Asimismo, BanSabadell Vida y de BanSabadell Seguros Generales también han colaborado con la investigación para la COVID-19, mediante la donación de 75.000 euros destinados a financiar parte de la infraestructura tecnológica de 9 biobancos y que es necesaria para llevar a cabo investigaciones científicas como la de la vacuna contra la COVID-19.

Finalmente, destaca la tercera convocatoria de *BS-startup Health*, el programa de apoyo a proyectos de salud y en el que la inversión va dirigida fundamentalmente a validar la tecnología, la investigación y el negocio, y que, en esta edición, se cerró con un récord de participación de 146 startups inscritas, de las que fueron seleccionados 4 proyectos. Cada uno de ellos, recibirá una inversión de 100.000 euros y se beneficiará de un programa de acompañamiento y mentorización.

Desarrollo económico

Destaca el Premio a la Investigación Económica 2020, por su contribución a la investigación sobre las decisiones estratégicas de las empresas y sobre cómo contribuyen a su comportamiento exportador y a su capacidad innovadora.

7.2 Consumidores, subcontratación y proveedores



(ODS 5, ODS 8, ODS 13)

7.2.1. Consumidores

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 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.

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 banco y de las entidades adheridas, bajo los principios de transparencia, independencia, eficacia, coordinación, rapidez y seguridad.

Hasta el 31 de diciembre de 2020 se han recibido un total de 42.534 quejas y reclamaciones, de los que 3.048 son quejas (7,17%) y 39.486 son reclamaciones (92,83%), a los que se añaden 778 expedientes pendientes a 31 de diciembre de 2019. De este volumen, durante 2020 se han gestionado 42.169 expedientes, admitiendo y resolviendo un total de 33.449 expedientes, no admitiendo a trámite 8.720 expedientes y quedando pendientes 1.143 expedientes.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2020.

En el caso de la filial TSB, si utilizamos la cifra del año hasta diciembre de 2020, la cantidad de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas es de 75.326 (cerca de 75.000). El volumen registrado durante el mismo periodo de 2019 fue de 98.125 (98.000), y por lo tanto 2020 representa una reducción de cerca del 23% (22.799 o cerca de 23.000) sobre estas cifras. Esta reducción se debe principalmente a las mejoras realizadas en el recorrido del cliente y a la mayor estabilidad del sistema. Del total de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas en 2020, un total de 74.305 (99%) fueron resueltas antes de la finalización del ejercicio, a 31 de diciembre de 2020.

7.2.2. 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 ESG desde su homologación hasta el proceso de compras.

En 2020 el *top 20* de proveedores representa el 51,13% de la facturación. Otros aspectos que destacar se recogen en la siguiente tabla:

	2020	2019	2018
Número total de proveedores que han facturado más de 100.000 euros a cierre de ejercicio	557	520	595
% de proveedores relevantes ¹ y de servicios esenciales ² (sobre el total de proveedores)	5%	2,11%	2,35%
Número total de proveedores homologados	1.043	831	740
Volumen de facturación de CEE (centros especiales de empleo)	2,9M€	2,8 M€	2,3 M€
Plazo medio de pago a proveedores (días) ³	30,13	37,28	32,89

Se excluyen de estos datos los relativos a la Intermediación bróker, Empresas de valores, Filiales, Tasas e Impuestos, Fondos pensiones, Comunidades de Propietarios, Socimis y el alquiler de locales.

¹ proveedores con un importe de facturación superior a 250.000 euros.

² según criterios de las *guidelines* EBA/GL/2019/02.

³ plazo medio de pago a proveedores (días) realizados por las entidades consolidadas radicadas en España. Información contenida en la nota 21 Otros pasivos financieros de las CCAA consolidadas de 2020.

Datos a cierre de diciembre 2020.

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 realiza auditorías a sus proveedores; en este sentido 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. Por otra parte, y con relación a la seguridad de la información, se realizan auditorías específicas según el nivel de riesgo inherente del proveedor y en las que se incluyen aspectos sociales y ambientales. En este 2020 por contexto del COVID-19, estas sesiones se han realizado en remoto.

Contratación y supervisión

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 se apliquen 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.

Con relación a la respuesta del banco ante la situación de la crisis sanitaria (mayor detalle, Informe de Gestión –Respuesta de Banco Sabadell a la crisis sanitaria de la COVID-19), se ejecutan medidas en relación con los proveedores críticos. En este sentido el objetivo principal de las medidas tuvo en consideración el nivel de criticidad

de los proveedores para hacer foco (quincenalmente o con una periodicidad inferior) sobre los elementos que pudiesen poner en peligro la continuidad del servicio. Entre varias medidas destacan el establecimiento de un cuadro de mando para evaluar el nivel de criticidad de los proveedores y valorar (i) el nivel de afectación de servicios, (ii) el cumplimiento de los SLAs o (iii) la capacidad de respuesta.

En la red internacional, la contratación de proveedores 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 delitos financieros. 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.

Durante la pandemia del COVID-19, desde TSB se ha estado vigilando atentamente la cadena de suministro, que se ha mostrado muy resistente. En el punto álgido de la pandemia, se ha llevado a cabo un seguimiento periódico sobre sus proveedores de mayor riesgo, y los equipos de gestión de proveedores han estado atentos a todas las carteras bajo su responsabilidad, prestando especial atención a aquellos proveedores cuyas industrias, países y regiones están más expuestas a los riesgos e impactos del COVID-19.

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.

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 sostenibilidad
- Política anticorrupción
- 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.
- Adhesión a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas
- Firmante de los Principios de Ecuador, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y en los préstamos corporativos.
- Adhesión al *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD)
- Adhesión al Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO).
- 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).
- Sello de Oro del modelo de la European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Certificación ISO 14001 para las seis sedes corporativas.
- Firmante del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático.
- Obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Integración de la RSC en la práctica empresarial siguiendo la Guía ISO 26000.

Asuntos generales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	IG 1.1 Estructura organizativa	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
			102-7	Tamaño de la organización
	Mercados en los que opera	IG 1.1 Estructura organizativa	102-3	Ubicación de la sede
		IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo	102-4	Ubicación de las operaciones
			102-6	Mercados servidos
	Objetivos y estrategias de la organización	IG 1.1 Estructura organizativa	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
		IG 1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.1. Visión	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
		1.2. Plan de finanzas sostenibles		
General	Marco de reporting	1.3. Governance	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI
		2.1. Finanzas sostenibles		
	Principio de materialidad	2.1.8. Gestión social de la vivienda	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema
		2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG		
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplican	2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
		2.4. Transparencia y digitalización		
		3.2. SmartWork: la respuesta al COVID-19, ejemplo de compromiso y resiliencia	102-47	Lista de temas materiales
		3.5. Política retributiva		
		3.6. Entorno y organización del trabajo		
		4. Medio ambiente		
		5. Información sobre derechos humanos;		
		6. Lucha contra la corrupción y el soborno		
		7. Sociedad		
		Anexo 1 - Normas corporativas y compromisos institucionales		

Asuntos generales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Enfoque de gestión	Los resultados de esas políticas	2.1.1. Inversión sostenible 2.1.2. Emisión de bonos sostenibles 2.1.3. Financiación Sostenible- CIB (Corporate & Investment Banking) 2.1.4. Líneas de financiación con bancos multilaterales 2.1.5. Soluciones de financiación a pymes y particulares 2.1.6. Acompañamiento a grandes empresas y pymes. 2.1.7. Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable 2.1.8. Gestión social de la vivienda 2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG 2.2.1. Principios de Ecuador 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 3.1. Datos de la plantilla; 3.3.1. Modelo de gestión del talento 3.6.2. Salud y seguridad 4.1. Emisiones de CO ₂ ; 4.3. Uso sostenible de los recursos; 7. Sociedad.	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 2.2.1. Principios de Ecuador 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) IG.6 Riesgos	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades

Cuestiones medioambientales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Gestión medioambiental	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	4. Medio ambiente (Introducción) 2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 4.1. Emisiones de CO ₂ 4.3. Uso sostenible de los recursos	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.3. Uso sostenible de los recursos	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4. Medio ambiente (Introducción) 2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Aplicación del principio de precaución	4. Medio ambiente (Introducción) 2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG; 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 4.1. Emisiones de CO ₂ ; 4.3. Uso sostenible de los recursos	102-11	Principio o enfoque de precaución
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG 2.2.2. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Banco Sabadell considera este asunto material únicamente por su contribución indirecta a través de financiación e inversión. 2.1 Finanzas sostenibles 2.1.2. Emisión de bonos sostenibles 2.2.1. Principios de Ecuador	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	103-2 306-2 (2020) en lo que respecta a residuos Peligrosos y No Peligrosos generados	El enfoque de gestión y sus componentes Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Banco Sabadell considera este asunto no material para su actividad	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes

Cuestiones medioambientales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.3. Uso sostenible de los recursos	303-5 (2018) en lo que respecta a consumo total de agua	Consumo de agua
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.3. Uso sostenible de los recursos	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía	4.3. Uso sostenible de los recursos	302-1 en lo que respecta a consumo de combustibles de fuentes no renovables	Consumo energético dentro de la organización
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.3. Uso sostenible de los recursos	103-2 302-4	El enfoque de gestión y sus componentes Reducción del consumo energético
	Uso de energías renovables	4.3. Uso sostenible de los recursos	302-1 en lo que respecta al consumo de energía de fuentes renovables	Consumo energético dentro de la organización
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	4.1. Emisiones de CO ₂	305-1 305-2 305-3 305-4	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) Intensidad de las emisiones de GEI
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.1. Emisiones de CO ₂	103-2 201-2	El enfoque de gestión y sus componentes Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
	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	4.1. Emisiones de CO ₂	305-5 en lo que respeta a emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Reducción de las emisiones de GEI
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Banco Sabadell considera este asunto material únicamente por su contribución indirecta a través de financiación. 2.2.1. Principios de Ecuador	103-2	Hábitats protegidos o restaurados
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Banco Sabadell considera este asunto material únicamente por su contribución indirecta a través de financiación. 2.2.1. Principios de Ecuador	103-02 304-2	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional	3.1. Datos de la plantilla 3.4.1. Género	102-8 405-1	Información sobre empleados y otros trabajadores Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3.1. Datos de la plantilla	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	Las actividades de Banco Sabadell no tienen asociada una estacional relevante. Por ello las diferencias entre datos a cierre de 31 de diciembre y los datos promedios no son materiales.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	3.1. Datos de la plantilla	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	El enfoque de gestión y sus componentes Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	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	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	El enfoque de gestión y sus componentes Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial	3.5. Política retributiva	103-2 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	El enfoque de gestión y sus componentes Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Implantación de políticas de desconexión laboral	3.2.4. Medidas de conciliación y flexibilidad	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	3.4.2. Personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Organización del tiempo de trabajo	3.2. SmartWork: la respuesta al COVID-19, ejemplo de compromiso y resiliencia 3.6. Entorno y organización del trabajo 3.6.1. Conciliación 3.6.2. Salud y seguridad 3.6.3. Derechos sindicales y de asociación	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Número de horas de absentismo	3.6.2. Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a las horas de absentismo laboral	Lesiones por accidente laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3.6.1. Conciliación	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.2. SmartWork: la respuesta al COVID-19, ejemplo de compromiso y resiliencia; 3.6.2. Salud y seguridad	103-2 403-1 (2018) 403-2 (2018) 403-3 (2018)	El enfoque de gestión y sus componentes Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes Servicios de salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	3.6.2. Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a lesiones por accidente laboral	Lesiones por accidente laboral
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	Para el sector bancario, la Seguridad Social, no define ninguna enfermedad profesional.	403-10 (2018) en lo que respecta a enfermedades laborales	Dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3.6.3. Derechos sindicales y de asociación	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.6.3. Derechos sindicales y de asociación	102-41	Acuerdos de negociación colectiva
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3.6.3. Derechos sindicales y de asociación	403-4 (2018)	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	3.3. Compromiso con el talento	103-2 404-2	El enfoque de gestión y sus componentes Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3.3.1. Modelo de gestión del talento	404-1 en lo que respecta al promedio de horas de formación por categoría laboral	Media de horas de formación al año por empleado
Accesibilidad	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.4.2. Personas con discapacidad	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3.4. Diversidad 3.4.1. Género	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	3.4.1. Género	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	3.4. Diversidad 3.4.1. Género	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3.4. Diversidad 3.4.1. Género	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes

Información sobre el respeto de los derechos humanos

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Banco Sabadell no estima un riesgo directo inherente en este asunto. 5. Información sobre derechos humanos En 2020 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos.	102-16 102-17	Valores, principios, estándares y normas de conducta Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2020 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos. 5. Información sobre derechos humanos	103-2 406-1	El enfoque de gestión y sus componentes 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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	5. Información sobre derechos humanos	103-2 407-1 408-1 409-1	El enfoque de gestión y sus componentes Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	6. Lucha contra la corrupción y el soborno	103-2 102-16 102-17 205-2 205-3	El enfoque de gestión y sus componentes Valores, principios, estándares y normas de conducta Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	6. Lucha contra la corrupción y el soborno	103-2 102-16 102-17 205-2 205-3	El enfoque de gestión y sus componentes Valores, principios, estándares y normas de conducta Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	6.1.1. Patrocinio, acuerdos y otras aportaciones de contribución social 2.1.7. Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable 2.1.8 Gestión social de la vivienda 7.1.2. Solidaridad	102-13 201-1 en lo relativo a inversión en la comunidad 415-1	Afiliación a asociaciones Valor económico directo generado y distribuido Contribución a partidos y/o representantes políticos

Información sobre la sociedad

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	2.1.8. Gestión social de la vivienda 7.1.1. Compromiso con la educación 7.1.2. Solidaridad	103-2 203-2 en lo relativo a impactos económicos indirectos significativos	El enfoque de gestión y sus componentes Impactos económicos indirectos significativos
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2.1.8. Gestión social de la vivienda 7.1.1. Compromiso con la educación 7.1.2. Solidaridad	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2.1.8. Gestión social de la vivienda 7.1.1. Compromiso con la educación 7.1.2. Solidaridad	102-43 413-1	Enfoque para la participación de los grupos de interés Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
	Acciones de asociación o patrocinio	6.1.1. Patrocinio, acuerdos y otras aportaciones de contribución social 7.1.1. Compromiso con la educación 7.1.2. Solidaridad; Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales	103-2 201-1 en lo relativo a inversiones en la comunidad	El enfoque de gestión y sus componentes Valor económico directo generado y distribuido
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	7.2.2. Subcontratación y proveedores	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.2.2. Subcontratación y proveedores	102-9 308-1 414-1	Cadena de suministro Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.2.2. Subcontratación y proveedores	102-9 308-1	Cadena de suministro Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	2.4. Transparencia y digitalización 2.4.1. Transparencia 2.4.2. Digitalización y protección de datos 2.4.3. Ciberseguridad 5. Información sobre derechos humanos 7.1.1. Compromiso con la educación	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.2.1. Consumidores IG 1.5 El cliente Cuentas anuales consolidadas, nota 42	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	2.3. Información fiscal	103-2 201-1 en lo que respecta a beneficios obtenidos antes de impuestos	El enfoque de gestión y sus componentes Valor económico directo generado y distribuido
	Impuestos sobre beneficios pagados	2.3. Información fiscal	103-2 201-1 en lo que respecta a impuestos sobre el beneficio de las sociedades pagado	El enfoque de gestión y sus componentes Valor económico directo generado y distribuido
	Subvenciones públicas recibidas	2.3. Información fiscal	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno

Los contenidos incorporados en el anexo 3 de Principios de Banca Responsable han sido verificados en el marco del proceso de revisión de los contenidos de la Ley de Información No Financiera conforme a la Tabla de la Ley incorporada en el anexo 2.

Requisitos de informes y autoevaluación

Resumen de alto nivel de la respuesta del banco (limited assurance required for responses to highlighted items)

Referencia(s) / Enlace(s) a la respuesta completa del banco / información relevante

Principio 1: Alineamiento

Alinearemos nuestra estrategia comercial para que sea coherente y contribuya a las necesidades de las personas y los objetivos de la sociedad, tal como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.

1.1 Describa (de alto nivel) el modelo de negocio de su banco, incluidos los principales segmentos de clientes atendidos, los tipos de productos y servicios proporcionados, los principales sectores y tipos de actividades, y donde sea relevante las tecnologías financiadas en las principales geografías en las que su banco tiene operaciones u ofrece productos y servicios.

El modelo de negocio de la entidad se orienta al crecimiento rentable con el objetivo de generar valor para los accionistas. Esto se consigue a través de una estrategia de diversificación de negocios, basada en criterios de rentabilidad, sostenibilidad, eficiencia y calidad de servicio, con un perfil de riesgo conservador, dentro del marco de los códigos éticos y profesionales, y teniendo en cuenta los intereses de los diferentes stakeholders.

El modelo de gestión del banco se enfoca en una visión de los clientes 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.

Durante los últimos diez años, en España Banco Sabadell ha expandido su presencia geográfica y ha incrementado su cuota de mercado a través de un conjunto de adquisiciones y crecimiento orgánico. Así pues, Banco Sabadell posee una cuota de mercado a nivel nacional del 8% en crédito y del 7% en depósitos. Adicionalmente, Banco Sabadell destaca en productos como el crédito comercial con una cuota de 9%; financiación a empresas con un 10%; fondos de inversión con un 6%; contratación de valores con un 10% y facturación a través de TPVs con un 17%.

Además, Banco Sabadell continúa manteniendo un diferencial de calidad respecto al sector y se posiciona en el Top3 entre sus peers en experiencia de cliente (Net-Promoter-Score) en los segmentos de Banca Personal, Pymes y Grandes empresas.

Con todo, el banco se ha convertido en una de las mayores entidades del sistema financiero español, diversificando geográficamente su negocio (72% en España, 26% en Reino Unido y el 2% en México) y multiplicando por seis su base de clientes desde 2008; todo ello salvaguardando su solvencia y liquidez.

Informe de Gestión
-1.2 Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo

1.2 Describa cómo su banco se ha alineado y / o planea alinear su estrategia para ser coherente y contribuir a los objetivos de la sociedad, como se expresa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo Climático de París y los marcos nacionales y regionales relevantes.

El Consejo de Administración aprobó en junio de 2019 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), situándolos como eje central de su estrategia para los próximos años, siendo materiales y prioritarios para el banco en el desarrollo de su actividad.

En el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP25), celebrada en Madrid, Banco Sabadell se ha sumado al "Compromiso Colectivo de Acción Climática" de AEB, CECA e ICO, con el objetivo de reducir la huella de carbono en los balances.

En este mismo sentido, el Plan de Finanzas Sostenibles, en vigor desde 2020, establece las metas y actuaciones asociadas a los ODS en relación con las siguientes líneas de actuación y sienta las nuevas bases organizativas, así como los nuevos modelos de análisis y gestión.

1.1. Visión
1.2. Plan de finanzas sostenibles
2.1. Finanzas sostenibles

Principio 2: Impacto y establecimiento de objetivos

Aumentaremos continuamente nuestros impactos positivos mientras reducimos los impactos negativos y gestionaremos los riesgos para las personas y el medio ambiente que resultan de nuestras actividades, productos y servicios. Con este fin, estableceremos y publicaremos objetivos donde podamos tener los impactos más significativos.

2.1 Análisis de impacto:

Demuestre que su banco ha identificado las áreas en las que tiene su impacto positivo y negativo más significativo (potencial) a través de un análisis de impacto que cumple con los siguientes elementos:

a) Alcance:

Las principales áreas de negocio, productos / servicios del banco en las principales geografías en las que opera el banco como se describe en 1.1. que han sido considerados en el alcance del análisis.

b) Escala de exposición:

al identificar sus áreas de impacto más significativo, el banco ha considerado dónde está su negocio principal / sus actividades principales en términos de industrias, tecnologías y geografías.

c) Contexto y relevancia:

Su banco ha tenido en cuenta los desafíos y prioridades más relevantes relacionados con el desarrollo sostenible en los países / regiones en los que opera.

d) Escala e intensidad / importancia del impacto:

al identificar sus áreas de impacto más significativo, el banco ha considerado la escala e intensidad / importancia de los (potenciales) impactos sociales, económicos y ambientales resultantes de las actividades del banco y la provisión de productos y servicios. (su banco debería haberse comprometido con las partes interesadas relevantes para ayudar a informar su análisis bajo los elementos c) y d))

Muestre que, basándose en este análisis, el banco:

- Identificó y reveló sus áreas de impacto positivo y negativo más significativo (potencial).
- Identificó oportunidades comerciales estratégicas en relación con el aumento de los impactos positivos / reducción de los impactos negativos.

En marzo de 2020 Banco Sabadell creó su Guía de Elegibilidad interna, que define las actividades de financiación sostenible **en todo el grupo**. La Guía de Elegibilidad establece los criterios y la documentación justificativa requerida para que 99 actividades se consideren sostenibles, de las cuales 74 son verdes y 25 son sociales.

Los criterios técnicos de admisibilidad se basan en la **taxonomía de la UE**, los principios de bonos verdes y sociales de ICMA y las mejores prácticas de mercado.

Con estas actuaciones se ha conseguido:

- Tener un listado de actividades de financiación que según una serie de criterios definidos pueden considerarse como sostenibles.
- Realizar un cálculo del volumen de financiación sostenible de la cartera del banco, que cumple con los requerimientos y documentación establecida o aquella exposición potencialmente sostenible bajo unos determinados requerimientos en información documental de soporte, así como a nivel sectorial,
- Identificar la exposición en los sectores según la clasificación de las actividades intensivas en CO₂ y con alto impacto medioambiental.
- Además, se ha realizado un análisis de los diferentes portafolios, sobre todo para aquellos con alto impacto en el cambio climático.
- Se ha realizado un análisis de los diferentes portafolios, sobre todo para aquellos con alto impacto en el cambio climático mediante la clasificación de las actividades en intensivas en CO₂ y con alto impacto medioambiental. En relación con las actividades con mayor impacto medioambiental, se empezó a valorar la métrica de carbon related assets y en 2021 pretendemos acabar de aterrizar.

Además, se está trabajando en definir una metodología para la evaluación del impacto del riesgo físico, en primera fase se enfocará en el riesgo sobre colaterales, principalmente cartera hipotecaria, promotor, CRE (Comercial Real Estate). Durante 2021 está previsto realizar un trabajo para la evaluación de esta primera fase de riesgo físico, así como tener una visión inicial del riesgo de transición en Banco Sabadell.

Por otro lado, el banco ha elaborado un primer indicador de sostenibilidad de la empresa para evaluar la sensibilidad a la sostenibilidad. Para ello, se ha creado un cuestionario para pequeñas y medianas empresas, así como para grandes empresas, con el fin de recopilar información sobre sus iniciativas e indicadores ESG e identificar las posibles soluciones financieras que podrían necesitar para mejorar su eficiencia energética y mitigar su impacto en el medio ambiente. El enfoque del indicador tiene en cuenta la actividad de la empresa, el resultado del cuestionario, con cuestiones ESG y fuentes externas.

2.2. Análisis de riesgos con criterios ESG

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco (limited assurance required for responses to highlighted items)	Referencia(s) / Enlace(s) a la respuesta completa del banco / información relevante
---	---	---

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos relacionados con el Análisis de impacto.

A partir de los compromisos y acciones acometidas por la entidad relativos a la sostenibilidad comentados en la visión del banco y de los canales de relación con grupos de interés, el banco ha identificado una serie de asuntos materiales integrados por un lado en el plan de finanzas sostenibles y por otro de temas relacionados con cuestiones más de ética e integridad, transparencia con el cliente y gestión de los recursos humanos. Adicionalmente el banco a través de la Guía de elegibilidad ha podido realizar un primer análisis los diferentes portafolios, sobre todo para aquellos con alto impacto en el cambio climático.

2.2 Configuración de objetivos

Muestre que el banco ha establecido y publicado un mínimo de dos objetivos específicos, medibles (pueden ser cualitativos o cuantitativos), alcanzables, relevantes y de duración determinada (SMART), que abordan al menos dos de las "áreas de impacto más significativo" identificadas, resultante de las actividades del banco y la provisión de productos y servicios.

Muestre que estos objetivos están vinculados e impulsan la alineación y una mayor contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible apropiados, los objetivos del Acuerdo de París y otros marcos internacionales, nacionales o regionales relevantes. El banco debería haber identificado una línea base (evaluada en relación con un año en particular) y haber establecido objetivos en función de esta línea base.

Demuestre que el banco ha analizado y reconocido los impactos negativos significativos (potenciales) de los objetivos establecidos en otras dimensiones de los objetivos de los ODS / cambio climático / sociedad y que ha establecido acciones relevantes para mitigarlos en la medida de lo posible para maximizar el positivo neto impacto de los objetivos establecidos.

El banco ha creado un indicador sintético de sostenibilidad que incluye métricas ESG que se vinculan a remuneración variable de todos los empleados, formando parte de los objetivos de grupo para el año en curso.

Entre las métricas que conforman este indicador, se incluyen:

Medio Ambiente:

Definición del Marco de Emisión de Bonos y Governance del mismo; incremento de la inversión en Project Finance de Energías Renovables para 2020; Definición de una Guía de Actividades Sostenibles; 9.9 % de reducción de Emisiones CO₂ (TN) para 2020 Vs 2019.

Social:

Incremento de número de personas en programas de talento

Diversidad:

Incremento de % de mujeres en nivel directivo (Dirección General; Directivos Corporativos / TOP y Colectivo Directores); Incremento de la diversidad en TSB.

1.2. Plan de finanzas sostenibles
1.4. Governance
2.1. Finanzas sostenibles

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos relacionados con el Análisis de impacto.

El banco ha establecido objetivos cualitativos y cuantitativos para los aspectos ESG prioritarios y relacionados con los ODS que ha identificado materiales. En 2020 se ha conseguido un alto grado de cumplimiento de estos. En 2021 se fijarán nuevos objetivos para seguir mejorando la gestión de los impactos de nuestras actividades.

2.3 Planes para Implementación y Monitoreo de Objetivos

Muestre que su banco ha definido acciones e hitos para cumplir con los objetivos establecidos.

Muestre que su banco ha establecido los medios para medir y monitorear el progreso en relación con los objetivos establecidos. Las definiciones de los indicadores clave de rendimiento, cualquier cambio en estas definiciones y cualquier rebase de las líneas base deben ser transparentes.

Se realiza un seguimiento mensual de la evolución del indicador sintético de sostenibilidad (ISos).

Este indicador se presenta en cada reunión del Comité de Sostenibilidad, órgano presidido por el Consejero Delegado, encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del banco y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas.

Adicionalmente el banco ha creado una PMO de Finanzas Sostenibles encargado de asegurar la implementación de los programas del Plan de Finanzas Sostenibles.

1.2. Plan de finanzas sostenibles
1.4. Governance
2.1. Finanzas sostenibles

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco (limited assurance required for responses to highlighted items)	Referencia(s) / Enlace(s) a la respuesta completa del banco / información relevante
---	---	---

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto al desarrollo de planes para la implementación y monitoreo de objetivos

El banco, a través del Comité de Sostenibilidad y de las PMO de Finanzas Sostenible y de Regulación Sostenible, vela por el establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles, de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas.

2.4 Progress on Implementing Targets
Para cada objetivo por separado:
Muestre que su banco ha implementado las acciones que había definido previamente para cumplir con el objetivo establecido.
O explique por qué las acciones no pudieron implementarse / necesitan modificarse y cómo su banco está adaptando su plan para cumplir con su objetivo establecido.
Informe sobre el progreso de su banco en los últimos 12 meses (hasta 18 meses en su primer informe después de convertirse en signatario) hacia el logro de cada uno de los objetivos establecidos y el impacto que tuvo su progreso. (Cuando sea factible y apropiado, los bancos deben incluir divulgaciones cuantitativas).

En 2020 el banco ha conseguido un alto grado de cumplimiento de las métricas relacionadas con el indicador sintético de sostenibilidad.

Medio Ambiente:

- Publicar el Marco de Emisión de Bonos de sostenibles con una primera emisión de bonos verdes en septiembre 2020
- Financiación de Project Finance de Energías Renovables por un importe de 1.130 millones de euros
- Elaboración de la Guía de elegibilidad en marzo 2020
- 99,79% de Reducción de emisiones CO₂ (TN) de alcance 2 en relación con año base 2014

Diversidad:

- 26% de mujeres en nivel directivo
- 35% mujeres en Colectivo Directores

1.4.Governance
2.1.3.Financiación Sostenible–CIB (Corporate& Investment Banking)
3.4. Diversidad
4.1. Emisiones de CO₂

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos relativos al progreso en la implementación de objetivos

Trabajaremos de manera responsable con nuestros clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.

Principio 3: Clientes y Consumidores

Trabajaremos de manera responsable con nuestros clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas que generen prosperidad compartida para las generaciones actuales y futuras.

3.1 Proporcione una descripción general de las políticas y prácticas que su banco ha implementado y / o planea implementar para promover relaciones responsables con sus clientes. Esto debe incluir información de alto nivel sobre los programas y acciones implementados (y / o planificados), su escala y, cuando sea posible, los resultados de los mismos.

A través de la Política de sostenibilidad, Banco Sabadell establece una serie de principios con el objetivo de adaptar la organización a los retos y las oportunidades derivados de la sostenibilidad. Uno de estos pilares es la transparencia y en esta línea la entidad promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable, sencilla y cercana con todos los grupos de interés.

De acuerdo con sus políticas y procedimientos, el banco tiene establecidos mecanismos para garantizar que toda la información que se proporciona al cliente sea transparente y que los productos y servicios que se ofrecen se ajusten en todo momento a sus necesidades. Antes de comercializar un nuevo producto o servicio, a través de un circuito interno ("Workflow de producto") en el que la sucesiva validación por parte de los distintos ámbitos es finalmente ratificada por un comité de alto nivel (Comité Técnico de Producto), se verifica que cumpla con los estándares de transparencia, el marco regulatorio vigente además de las medidas propias para la ciberseguridad y la protección de los datos de los clientes.

2.4.1. Transparencia

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco (limited assurance required for responses to highlighted items)	Referencia(s) / Enlace(s) a la respuesta completa del banco / información relevante
3.2 Describa cómo su banco ha trabajado y / o planea trabajar con sus clientes para fomentar prácticas sostenibles y permitir actividades económicas sostenibles. Esto debe incluir información sobre acciones planificadas / implementadas, productos y servicios desarrollados, y, cuando sea posible, los impactos logrados.	Como parte del compromiso de Banco Sabadell en el acompañamiento a la transición ecológica, se ha incluido en la habitual visita a las empresas el primer cuestionario de sostenibilidad, que se basa en una conversación con el cliente en la que el gestor profundiza en la sensibilidad de la empresa sobre los ODS y sobre los planes de inversión para ser más sostenible. Con el objetivo de generar un asesoramiento adecuado en la red del banco y de poder mantener adecuadamente una conversación sobre sostenibilidad en la visita anual a clientes (programa visión 360), se ha desarrollado un curso <i>online</i> sobre sostenibilidad para que la red comercial entienda el concepto y contexto de las finanzas sostenibles y la soluciones a clientes.	2.1.6. Acompañamiento a grandes empresas y pymes.

Principio 4: Stakeholders

Consultaremos, participaremos y nos asociaremos de manera proactiva y responsable con las partes interesadas relevantes para lograr los objetivos de la sociedad.

4.1 Describa con qué partes interesadas (o grupos / tipos de partes interesadas) ha consultado, comprometido, colaborado o asociado su banco con el fin de implementar estos Principios y mejorar los impactos de su banco. Esto debe incluir una descripción general de alto nivel de cómo su banco ha identificado a las partes interesadas relevantes y qué problemas fueron abordados / resultados logrados.	A través de los diferentes canales de comunicación el banco ha identificado las necesidades de los grupos de interés y lo plasma en las vertientes ESG del Plan de Finanzas Sostenibles, alineando sus principales focos de actuación en acompañar a los agentes económicos, clientes y empresas en la transición hacia una economía sostenible dando respuesta con productos y servicios sostenibles, facilitando a los inversores su contribución a la sostenibilidad, identificando oportunidades de colaboración y avance en diversidad, conciliación, transparencia, reducción de emisiones y <i>governance</i> en su proceso de transformación de la organización, además de impulsar programas sociales y alianzas para afrontar aquellos retos que contribuyan a una sociedad sostenible.	1.2. Plan de finanzas sostenibles 1.3. Materialidad
---	--	--

Principio 5: Gobierno y cultura

Implementaremos nuestro compromiso con estos Principios a través de una gobernanza efectiva y una cultura de banca responsable.

5.1 Describa las estructuras, políticas y procedimientos de gobernanza relevantes que su banco ha implementado / está planeando implementar para administrar impactos significativos positivos y negativos (potenciales) y apoyar la implementación efectiva de los Principios.

El **Consejo de Administración** de Banco de Sabadell es el máximo responsable de la **Política de Sostenibilidad de Grupo Banco Sabadell**, aprobada en diciembre del 2020 por este mismo Órgano. Este documento define el enfoque de sostenibilidad de Banco de Sabadell, así como la responsabilidad de las direcciones implicadas y la estructura de Gobierno en materia ESG. Adicionalmente, la **Comisión de Nombres** tiene asignado el seguimiento y control de las distintas iniciativas y procedimientos relacionados con la Política de Sostenibilidad y de las reglas en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo.

En 2020 se constituyó el **Comité de Sostenibilidad** como órgano encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados.

A nivel operativo reporta periódicamente al Comité de Dirección y como mínimo una vez al año a la Comisión Delegada sobre el grado de avance del Plan de Finanzas Sostenibles. Adicionalmente, se ha creado un **Project Management Office (PMO) del Plan de Finanzas Sostenibles** para asegurar la implantación de los programas de dicho Plan, así como un **Project Management Office (PMO) de Regulación Sostenible** para asegurar la implantación táctica de las normativas relacionadas (SFDR, Expectativas Supervisoras, BCE) así como del modelo Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), recientemente suscrito por el banco.

Se ha creado una Dirección de Sostenibilidad en sustitución a la de RSC y con la que se amplía su transversalidad a través de sus actuaciones y competencias en los ámbitos ESG (en sus siglas en inglés – *Environmental, Social and Governance*).

Se está elaborando una **política de integración de riesgos de sostenibilidad** en el proceso de toma de decisiones de inversión y de asesoramiento en productos de Ahorro e Inversión de Banco Sabadell, con previsión de aprobación durante el primer trimestre de 2021.

1.2. Plan de finanzas sostenibles
1.4. Governance
2.1. Finanzas sostenibles

5.2 Describa las iniciativas y medidas que su banco ha implementado o está planeando implementar para fomentar una cultura de banca responsable entre sus empleados. Esto debe incluir una visión general de alto nivel de creación de capacidad, inclusión en estructuras de remuneración y gestión del desempeño y comunicación de liderazgo, entre otros.

Curso online sobre sostenibilidad a la red

Con el objetivo de generar un asesoramiento adecuado en la red del banco y de poder mantener adecuadamente una conversación sobre sostenibilidad en la visita anual a clientes (programa visión 360), se ha desarrollado un curso *online* sobre sostenibilidad para que la red comercial entienda el concepto y contexto de las finanzas sostenibles y la soluciones a clientes. Este curso explica: Qué son los ODS, Cómo puede una empresa iniciar el camino hacia la transición ecológica, Qué es la taxonomía de la CE y qué finalidades comprende, Qué soluciones de financiación puede aplicarse en cada caso, Cómo debe desarrollar su conversación con el cliente para identificar su grado de sensibilidad hacia la sostenibilidad.

Indicador sintético de Sostenibilidad que se incluye en la remuneración variable de todos los empleados.

Se establece un indicador sintético de sostenibilidad (ISos), que incluye KPIs ESG y que se vincula a la remuneración variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo, entre los que se establece un peso del 10%.

2.1.6. Acompañamiento a grandes empresas y pymes.
1.2. Plan de finanzas sostenibles
1.4. Governance
2.1. Finanzas sostenibles

Requisitos de informes y autoevaluación	Resumen de alto nivel de la respuesta del banco (limited assurance required for responses to highlighted items)	Referencia(s) / Enlace(s) a la respuesta completa del banco / información relevante
---	---	---

5.3 Estructura de Gobierno para la Implementación de los Principios
Demuestre que su banco cuenta con una estructura de gobierno para la implementación del PBR, que incluye:
a) establecimiento de objetivos y acciones para alcanzar los objetivos establecidos
b) medidas correctivas en caso de que no se alcancen objetivos o hitos o se detecten impactos negativos inesperados.

En 2020 se constituyó el Comité de Sostenibilidad como órgano encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles que abarca a los Principios de Banca Responsable y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados.

1.4. Governance

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto a la Estructura de gobierno para la implementación de los Principios.

Banco Sabadell ha reforzado su estructura de gobierno con la creación del Comité de Sostenibilidad, presidido por el Consejero Delegado, así como la creación de las PMO encargadas de implementar los programas del Plan de Finanzas Sostenibles.
Esta estructura permite una correcta implementación del Plan y de los Compromisos adquiridos.

Principio 6: Transparencia y responsabilidad

Revisaremos periódicamente nuestra implementación individual y colectiva de estos Principios y seremos transparentes y responsables de nuestros impactos positivos y negativos y nuestra contribución a los objetivos de la sociedad.

6.1. Progreso en la implementación de los Principios para la Banca Responsable.

Muestre que su banco ha progresado en la implementación de los seis Principios en los últimos 12 meses (hasta 18 meses en su primer informe después de convertirse en signatario), además de establecer e implementar objetivos en un mínimo de dos áreas (ver 2.1-2.4).

Muestre que su banco ha considerado las buenas prácticas internacionales / regionales existentes y emergentes relevantes para la implementación de los seis Principios para la Banca Responsable. En base a esto, ha definido prioridades y ambiciones para alinearse con las buenas prácticas.

Muestre que su banco ha implementado / está trabajando en la implementación de cambios en las prácticas existentes para reflejar y estar en línea con las buenas prácticas internacionales / regionales existentes y emergentes y ha avanzado en la implementación de estos Principios.

Se incluye un detalle del Progreso en la implementación de los Principios en nuestro Estado de Información no Financiera consolidado que se refiere al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. El Estado de Información no Financiera que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2020 del Grupo Banco Sabadell y que 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

Asimismo, Banco Sabadell está adherido a las principales iniciativas a nivel local e internacional que impulsan el desarrollo de prácticas de negocio responsables:

- Signatario fundador de los Principios de Banca Responsable de la Iniciativa Financiera del PNUMA (UNEP FI).
- Adhesión al Compromiso colectivo de la banca española con la acción climática.
- Adhesión a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas en la categoría de gestión de activos.
- Firmante de los Principios de Ecuador, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y en los préstamos corporativos.
- Adhesión al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Adhesión al Observatorio Español de la Financiación Sostenible – OFISO.
- Firmante del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático.

Anexo 2. Tabla contenidos ley 11/2018
Anexo 1. Normas corporativas y compromisos institucionales

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto al progreso en la implementación de los principios para la banca responsable

El presente Estado de información no financiera, que forma parte del Informe de gestión consolidado y que se anexa al mismo como un documento separado, se detallan las actuaciones implementadas en relación con el Plan de Finanzas Sostenibles incorporando a su vez los aspectos relevantes para la continuidad de negocio, los compromisos ESG adquiridos (Principios de Banca Responsable, Acción por el Clima y a nivel de marco divulgativo el TCFD) y el resto de cuestiones materiales para la entidad conforme a la Ley, además de los impactos derivados del COVID-19, en base a su impacto tanto en las necesidades de los grupos de interés como la actividad del grupo.



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

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Banco Sabadell S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2020

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. 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 con lo mencionado para cada materia en la "Tabla contenidos Ley 11/2018" que figura en el Anexo 2 del citado EINF.

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 la Sociedad dominante 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 Internacional 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 profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 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.

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 revisión 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" (ISAE 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 aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 y áreas responsables de la Sociedad dominante 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 la Sociedad dominante 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 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado materialidad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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.

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 Banco Sabadell S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no haya 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 y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla contenidos Ley 11/2018" incluida en el Anexo 2 del citado EINF.

Párrafo de otras cuestiones

Con fecha 31 de enero de 2020 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera consolidado de Banco Sabadell S.A. y Sociedades dependientes del ejercicio 2019 en el que expresaron una conclusión favorable.

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.

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

5 de febrero de 2021