

Estado de Información no Financiera



Índice

1. Introducción

2. Governance

3. Sabadell Compromiso Sostenible

- 3.1 De Visión a Compromiso Sostenible: transformar e impulsar
- 3.2 Iniciativas y Alianzas
- 3.3 Materialidad
 - 3.3.1 Definición Aspectos Materiales
 - 3.3.2 Matriz de Materialidad
 - 3.3.3 Doble Materialidad

4. Compromiso con el clima y el medioambiente

- 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental
- 4.2 Gestión de los riesgos climáticos
 - 4.2.1 Riesgos climáticos
 - 4.2.2 Taxonomía
 - 4.2.3 Normas sectoriales
 - 4.2.4 Huella de carbono de la cartera financiada
 - 4.2.5 Integración en la gestión
 - 4.2.6 Iniciativas para mejorar la calidad de la información
 - 4.2.7 Principios de Ecuador
- 4.3. Gestión Medioambiental
 - 4.3.1 Huella de Carbono
 - 4.3.2 Compensación
 - 4.3.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
 - 4.3.4 Economía circular y gestión de residuos

5. Compromiso con la financiación sostenible

- 5.1 Emisión de bonos sostenibles
- 5.2 Sinia Renovables
- 5.3 *Project Finance*
- 5.4 Soluciones de financiación para el negocio de CIB, Empresas y Particulares
 - 5.4.1 Soluciones de financiación para el negocio de *Corporate & Investment Banking*
 - 5.4.2 Soluciones de financiación a empresas y particulares
 - 5.4.3 Next Generation EU
- 5.5 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable
- 5.6 Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

6. Compromiso con las personas

- 6.1 Datos de la plantilla
- 6.2 *SmartWork*: el impulso hacia una organización más ágil
 - 6.2.1 Medidas organizativas
 - 6.2.2 Medidas de acompañamiento
 - 6.2.3 Medidas de conciliación y flexibilidad
- 6.3 Compromiso con el talento
 - 6.3.1 Modelo de gestión del talento

- 6.3.2 Atracción de talento externo
- 6.3.3 Programas de liderazgo
- 6.4 Formación
- 6.5 Diversidad
 - 6.5.1 Género
 - 6.5.2 Diversidad funcional
- 6.6 Política retributiva
- 6.7 Entorno y organización del trabajo
 - 6.7.1 Conciliación
 - 6.7.2 Salud y seguridad
 - 6.7.3 Derechos sindicales y de asociación
- 6.8 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca

7. Compromiso con la Sociedad

- 7.1 Compromiso con la educación
- 7.2 Acciones sociales y Voluntariado
- 7.3 Gestión social de la vivienda
- 7.4 Patrocinio
- 7.5 Mecenazgo
- 7.6 Relaciones Institucionales
- 7.7 Consumidores
- 7.8 Subcontratación y proveedores
- 7.9 Información fiscal
- 7.10 Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno

9. Compromiso con los Derechos Humanos

- 9.1 Información sobre Derechos Humanos
- 9.2 Canal de Denuncias

10. Compromiso con la información

- 10.1 Transparencia
- 10.2 Protección de datos
- 10.3 Ciberseguridad

Anexo 1

- Principales documentos del perímetro no financiero
- Pactos, acuerdos y compromisos

Anexo 2

- Tabla de contenidos Ley 11/2018
- Índice de contenidos GRI
- *Task Force on Climate related Financial Disclosures* (TCFD)

Anexo 3

- *Self Assessment* Principios de Banca Responsable

Anexo 4

- Indicadores de la Taxonomía

Anexo 5

- Alineamiento con los ODS

Banco Sabadell a través de su Compromiso Sostenible refuerza su hoja de ruta ESG.¹

La Entidad mantiene sus compromisos y alianzas con los principales organismos de referencia en el ámbito ESG:

En 2021 se han establecido compromisos de neutralizar la huella de carbono de la Entidad:

En 2021 el Banco ha alineado el marco de gobernanza al nuevo contexto de sostenibilidad: creación de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad y dependencia jerárquica de la Dirección de Sostenibilidad del Consejero Delegado.

Principales hitos



1 ESG, por siglas en inglés, Environmental, Social and Governance. Su acrónimo en castellano es ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).

2 En España.

3 Respecto a 2019 en España.

1. Introducción

A continuación, se presenta el Estado de Información no Financiera¹ de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, “Banco Sabadell”, “el Banco” o “la Entidad”) que incluye la información a nivel individual y consolidada del Grupo Banco Sabadell (en adelante, “el Grupo”).

Las marcas bajo las cuales el negocio bancario del Grupo Banco Sabadell está presente son:

- Banco Sabadell es la marca principal del Grupo. Es la marca de referencia en el mercado español ofreciendo servicio a particulares y empresas.
- TSB es la marca de referencia del Grupo en el Reino Unido. Se integra en el grupo en 2015 con el objetivo de aportar mayor competitividad y atender cada vez un mayor número de necesidades de los clientes, mejorando así la experiencia bancaria en dicho país.
- Banco Sabadell México es la marca con la que opera en México donde el Grupo abrió en 1991 su primera oficina de representación.

Además, el Grupo Banco Sabadell desarrolla parte de su acción social a través de Sogeviso, filial dedicada a la gestión de la problemática social de la vivienda, y la Fundación Privada Banco Sabadell, cuya misión es promover actividades de divulgación, formación e investigación en los ámbitos educativo, científico y cultural, así como fomentar y apoyar el talento joven.

Los datos societarios, el modelo de negocio, la organización, los mercados, los objetivos y las estrategias, así como los principales factores y tendencias que pueden incidir en la evolución del negocio del Grupo se exponen en el Informe de Gestión consolidado del ejercicio.

El perímetro del Estado de Información no Financiera es el conjunto del Grupo Banco Sabadell. Cuando el alcance de la información reportada no cubre la totalidad del perímetro se indica de forma específica.

Este informe se desarrolla cumpliendo con las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y la información relativa a las exposiciones taxonómicamente elegibles en cumplimiento del Reglamento de Taxonomía (Reglamento UE 2020/852) que ha entrado en vigor en enero de 2022. Adicionalmente se consideran las directrices no vinculantes publicadas por la Comisión Europea en su Guía sobre divulgación no financiera (2017/C 215/01) y su suplemento sobre información relacionada con el cambio climático (2019/C 209/01) y el marco de referencia *Global Reporting Initiative* (GRI)². Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

En este sentido, entre las principales novedades:

- Se ha llevado a cabo una actualización de los temas materiales preliminares identificados en 2019, de acuerdo con la metodología de GRI y se proporciona

un enfoque de doble materialidad de aquellos aspectos más significativos.

- Se reporta una sección dedicada al compromiso sostenible que refleja cómo la visión divulgada en ejercicios anteriores se materializa en compromisos concretos.
- Se presenta un nuevo enfoque de compromiso con el clima y el medioambiente en el que se formula la estrategia correspondiente.

Adicionalmente, con el siguiente informe se quiere detallar las actuaciones y avances logrados de acuerdo con los estándares de divulgación establecidos por:

- Principios de Banca Responsable.
- *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).

En este informe se pueden referir o reproducir de forma total o parcial datos o informaciones presentes en otros informes del Grupo.

1. Forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2021.

2. Dichos requerimientos se relacionan en el Anexo 2 - Tabla de contenidos Ley 11/2018.

2. Governance

Tanto el sistema de gobierno como la organización de los distintos niveles en la toma de decisiones siguen en proceso de continua mejora y adaptación a las necesidades que se van generando del nuevo entorno de sostenibilidad.

El Consejo de Administración sometió a la Junta General de Accionistas una propuesta de modificación de determinados preceptos de los Estatutos Sociales que fue aprobada el 26 de marzo de 2021, y que ha supuesto, entre otros, la constitución de una Comisión de Estrategia y Sostenibilidad que permite al Consejo aumentar el foco de atención sobre el seguimiento de la estrategia del Grupo, y priorizar e impulsar la sostenibilidad y el compromiso con los aspectos ESG (Ambiental, Social y Gobernanza por sus siglas en inglés).

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, delegando la gestión de los negocios ordinarios de la Entidad a favor de los órganos ejecutivos y del equipo de dirección. Para un mejor y más diligente desempeño de su función general de supervisión, se obliga a ejercer directamente la aprobación de las estrategias generales de la Entidad. 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.

La Sostenibilidad ha ganado relevancia durante 2021 dentro del propósito y estrategia de negocio de Banco Sabadell. Al definir la estrategia general, los objetivos de negocio y el marco de gestión de riesgos de la Entidad, el Consejo de Administración tiene en cuenta los aspectos ambientales entre los que destacan los riesgos climáticos y medioambientales, sociales y de gobernanza, y ejerce una vigilancia efectiva de los mismos.

En julio de 2021 el Consejo de Administración ha actualizado su 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 gobernanza 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. La Política de Sostenibilidad fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación.

Comisiones del Consejo

Tras la referida modificación de los Estatutos Sociales el Consejo de Administración ha acordado constituir la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad.

Tras la referida modificación de los Estatutos Sociales el Consejo de Administración ha acordado constituir la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad en el seno del Consejo de la que forman parte cinco Consejeros, dos Otros Externos y tres Independientes, siendo el Presidente del

Consejo de Administración el Presidente de la Comisión. Desde su constitución, esta Comisión se ha reunido en 9 ocasiones durante el 2021.

En materia de estrategia el Consejero delegado participa en las reuniones con voz y voto, entendiéndose a estos

efectos constituida por seis miembros.

En materia de sostenibilidad, la Comisión tiene las siguientes competencias:

- Revisar las políticas de sostenibilidad y de medioambiente de la Entidad.
- Informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de sostenibilidad.
- Revisar la definición y modificación de las políticas de diversidad e integración, derechos humanos, igualdad de oportunidades y conciliación y evaluar periódicamente su grado de cumplimiento.
- Revisar la estrategia para la acción social del Banco y sus planes de patrocinio y mecenazgo.
- Revisar e informar el Estado de Información No Financiera de la Entidad con carácter previo a su revisión e informe por la Comisión de Auditoría y Control y a su posterior formulación por el Consejo de Administración.
- Recibir información relativa a informes, escritos o comunicaciones de organismos supervisores externos en el ámbito de las competencias de esta Comisión.

Además, fruto de la modificación de los Estatutos Sociales, se han atribuido a la Comisión de Nombramientos competencias adicionales en materia de Gobierno Corporativo, por lo que ha pasado a denominarse Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asumiendo ahora competencias en relación con el informe de políticas y normas internas corporativas, la supervisión de las reglas

de gobierno corporativo y las relaciones con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés.

Comités internos

El Comité de Dirección realiza un seguimiento periódico del Plan de Finanzas Sostenibles y de las actualizaciones del marco regulatorio, así como la supervisión global del plan y resolución de posibles incidencias.

Adicionalmente, el Comité de Sostenibilidad, constituido en 2020 y presidido desde 2021 por la Directora General Adjunta y responsable de la Dirección de Sostenibilidad de nueva creación, es el órgano encargado del establecimiento del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas, así como de la gestión de alertas que pudieran darse en el perímetro de iniciativas en curso o novedades del entorno regulatorio, supervisor u otros. Compuesto por 14 miembros (garantizando una representación de, entre otras áreas, Sostenibilidad, Riesgos, Finanzas, Negocios, Tecnología y Operaciones, Comunicación, Servicio de Estudios, Organización y Recursos), se reúne con una periodicidad mensual. Esta composición del Comité de Sostenibilidad da cobertura a todos los ámbitos funcionales, que permiten la transversalidad en la implantación del Plan de Finanzas Sostenibles y, por tanto, la ejecución de la estrategia de la Entidad en materia ESG. El Comité de Sostenibilidad se ha reunido en 10 ocasiones en 2021.

Organización

Se ha adaptado la estructura organizativa basada en un sistema de tres líneas de defensa para incluir las nuevas competencias necesarias en materia ESG potenciando entre otras las áreas de negocio, macroeconomía, financiera, riesgos y control.

La Dirección de Sostenibilidad, específicamente creada en 2021, es el área responsable de la definición y gestión de la estrategia de banca responsable en el Grupo Banco Sabadell, incluyendo la implantación de los criterios ESG de manera transversal a todas las unidades de negocio del banco, sus filiales y subsidiarias internacionales. La Directora de Sostenibilidad es Directora General Adjunta,

forma parte del Comité de Dirección de la Entidad y tiene dependencia directa del Consejero Delegado.

Adicionalmente, se ha creado la Dirección de Rating y Divulgación de la Sostenibilidad para garantizar la mejor divulgación y comunicación de la Sostenibilidad a los grupos de interés³.

3. Aquellos colectivos que tienen capacidad de influir en el logro de los objetivos de la organización o pueden verse impactados por sus actividades (p.e. empleados, clientes, proveedores, inversores, administraciones o sociedad).

3. Sabadell Compromiso Sostenible

Banco Sabadell con su Política de Sostenibilidad, se orienta a enmarcar la actividad y la organización del Grupo dentro de los parámetros ESG.

Además, Banco Sabadell, TSB y Banco Sabadell México han incorporado dichos parámetros en su propio compromiso.

3.1 De Visión a Compromiso Sostenible: transformar e impulsar

En 2020, el Grupo definió su visión en materia de Sostenibilidad y determinó los parámetros del marco de gobernanza en dicha materia a través de la aprobación de la correspondiente Política. Ahora en 2021, se ha desarrollado esa visión en forma de Compromiso Sostenible.

Banco Sabadell continúa orientando su actividad, organización y procesos, con el propósito de contribuir de manera firme a la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático. Para ello, su estrategia de sostenibilidad y modelo de negocio están alineados a marcos de referencia, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y se revisan periódicamente para una adecuación y aceleración de las iniciativas promovidas por el Banco en la consecución del Acuerdo de París y la Agenda 2030.

En este sentido, el Banco apuesta por la sostenibilidad como elemento de transformación, impulsor de la competitividad en las empresas, y generador de un impacto social y ambiental más positivo para las personas y para el planeta. En su rol como agente clave para impulsar la

transición hacia una economía más sostenible, el Banco ha incluido la sostenibilidad dentro del contenido de la Visita 360⁴ y la conversación entre el cliente y el gestor comercial. Por otra parte, siendo consciente de que la sostenibilidad además de ser un reto, también supone una serie de oportunidades para los clientes a los que el Banco pretende acompañar, se ha realizado, a través de la plataforma Hub Empresa, un webinar específico sobre cómo las empresas pueden ser más sostenibles, obteniendo una valoración por parte de los participantes de un 8,92 sobre 10.

Además en este último año, el Plan de Finanzas Sostenibles se ha integrado en una nueva hoja de ruta ESG, que refuerza los aspectos materiales, a la vez que incorpora actuaciones y amplía la ambición de las alianzas y compromisos con nuevas adhesiones como el *Net-Zero Banking Alliance*⁵ (NZBA) que refuerza la estrategia de riesgo climático (más detalle en la sección 4. Compromiso con el clima y el medioambiente).

La hoja de ruta del Compromiso Sostenible de Banco Sabadell se convierte en el marco de sostenibilidad para realizar la transformación e impulso del Grupo. La concreción de sus objetivos serán publicados en un informe específico en 2022.

El Plan de Finanzas Sostenibles se ha integrado en una nueva hoja de ruta ESG con nuevas adhesiones como el Net-Zero Banking Alliance (NZBA), que refuerza la estrategia de riesgo climático.

4. La Visita 360 es el vehículo de relación con las empresas para acompañarlas y conocer sus necesidades actuales y futuras, con el objetivo de que el Banco se convierta en su principal *partner* financiero.

5. Promovido por la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEPFI).

El indicador sintético de sostenibilidad establecido en 2020 incluye KPIs de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados.

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

Respecto a la consecución de los objetivos, el indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, incluye KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10%. Este indicador se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad.

Entre las métricas que conforman este indicador se incluyen:

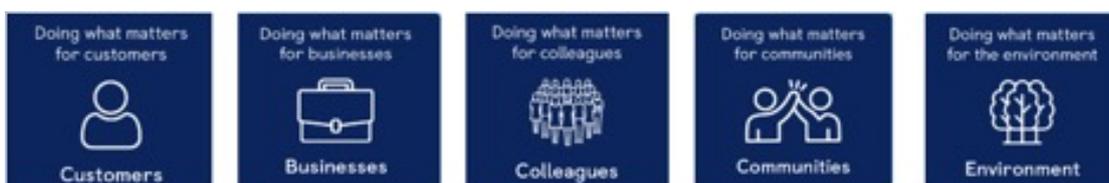
- **Medioambiente:** la financiación sostenible (alineada con la Taxonomía de la UE), el objetivo en la red de empresas para la identificación de clientes y actividades verdes en cartera, el grado de implementación de la Guía de Elegibilidad en procesos y sistemas, y la reducción de emisiones de CO₂ del Banco.
- **Social:** el incremento del número de personas en programas de talento y la financiación social.
- **Diversidad:** el incremento del número de mujeres en los distintos puestos directivos y la reducción de la brecha salarial.

Además cabe destacar que TSB y Banco Sabadell México han desarrollado sus propios compromisos sostenibles en línea con los de Banco Sabadell:

TSB's Do What Matters Plan

TSB siempre ha estado comprometido con un papel más amplio en la sociedad de ayudar a que las comunidades prosperen. En julio de 2020, el Banco dio un paso más en este compromiso con el lanzamiento de la primera estrategia comercial responsable: el Plan “Hacer lo que importa” (*Do What Matters Plan*). Un programa a largo plazo que se alinea con el propósito de TSB de “seguridad monetaria”. “Para todos. Todos los días.” Este programa se concentra en hacer lo que importa para los clientes, empresas, empleados, comunidades y el medioambiente. Cada pilar de este programa está patrocinado por un miembro del Comité Ejecutivo de TSB y sus objetivos principales son los siguientes:

- “Doing what matters for customers”:**
Ayudar a que las personas gocen de seguridad monetaria;
- “Doing what matters for businesses”:**
Tratar a las empresas con honestidad y ayudarles a crecer;
- “Doing what matters for colleagues”:**
Crear un lugar de trabajo inclusivo de verdad;
- “Doing what matters for communities”:**
Trabajar localmente con las comunidades para ayudarles a prosperar; y
- “Doing what matters for the environment”:**
Reducir el impacto en el medioambiente y ayudar a que los clientes y empleados hagan lo mismo.



Ahora, en su segundo año, el programa está bien posicionado en su fase de entrega.

TSB partió de una posición relativamente fuerte y continúa llevando a cabo acciones importantes en la lucha contra el fraude, el apoyo a proveedores pequeños con pagos rápidos, la contratación de mujeres y su ascenso a puestos sénior y la protección de las víctimas de maltrato doméstico. En 2021, se han llevado a cabo más iniciativas para ayudar a los clientes vulnerables, apoyar a las pymes (pequeñas y medianas empresas), promover la diversidad y la inclusión en los centros de trabajo, respaldar a las comunidades y disminuir el impacto ambiental.

Banco Sabadell México

Banco Sabadell México, como miembro del Grupo Banco Sabadell, ha desarrollado su negocio de forma ética y responsable, orientando su compromiso con el medioambiente y sociedad de manera que sus actividades impacten de forma positiva en las personas y evite degradar el entorno natural, es por esto que, desde 2021, hay una Política Ambiental y Social, un Comité de Sostenibilidad y una Dirección de Sostenibilidad. Banco Sabadell en México, como banco signatario del Protocolo de Sostenibilidad de la Asociación de Bancos de México (ABM),

ha firmado un acuerdo voluntario donde se compromete a cumplir con diferentes principios en materia de Desarrollo Sostenible en México.

3.2 Iniciativas y Alianzas

De forma transversal y en línea con el compromiso sostenible, Banco Sabadell continúa trazando alianzas con otros sectores y forma parte de las iniciativas internacionales más relevantes en la lucha contra el cambio climático y a favor del desarrollo social, tales como:



Desde 2005, con la firma de la iniciativa de responsabilidad corporativa del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y los diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.



La firma de los **Principios de Ecuador** desde 2011, que incorporan criterios sociales y ambientales en la financiación de grandes proyectos y préstamos corporativos.



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, reforzando para ello, la alineación a los ODS en relación con el Acuerdo de París.



La ratificación del **Compromiso Colectivo de Acción Climática**, cuyo objetivo refuerza la reducción de la huella de carbono en los balances.



La adhesión al **Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)** para la divulgación de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.



La firma del **Carbon Disclosure Project (CDP)** en materia de acción contra el cambio climático.



La adhesión en octubre de 2021 al **Net-Zero Banking Alliance**, alianza internacional promovida por la Iniciativa Financiera del Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEPFI), a través de la cual el Banco compromete a que todas sus carteras de crédito sean neutras en emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 como fecha límite, en línea con los objetivos del Acuerdo de París.

Estos compromisos y el conjunto de acciones desarrollados por el Grupo están alineados y dan respuesta a los ODS, que en este ejercicio han sido revalidados con objeto de acelerar las actuaciones de transición ecológica y lucha contra el cambio climático, reforzando a su vez, los asuntos prioritarios derivados de la materialidad descritos en

el propio apartado de este informe.

En este sentido, si bien el propósito de la Entidad también implica la contribución en todos los ODS⁶ por su interrelación sistémica, por tipo de actividad y capacidad de impacto, se han priorizado los siguientes:



Energía asequible y no contaminante



Trabajo decente y crecimiento económico



Industria, innovación e infraestructura



Acción por el clima



Paz, justicia e instituciones sólidas

6. Para más detalle sobre la contribución en todos los ODS, ver la sección Anexo 5 - Alineamiento con los ODS.

3.3 Materialidad

Durante el ejercicio 2021, se ha llevado a cabo un proceso de análisis de materialidad, con el objetivo de escuchar a los grupos de interés y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado cada vez más exigente en esta materia.

Durante el ejercicio 2021, se ha llevado a cabo un proceso de análisis de materialidad, actualizando el listado de temas materiales para el Grupo en el Estado de Información No Financiera de 2020 con el objetivo de escuchar a los grupos de interés y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado cada vez más exigente en esta materia.

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los aspectos relevantes⁷ en materia ESG para el Grupo y sus grupos de interés, con tres fines:

- Conocer las prioridades en ámbito ESG en las que el Grupo Banco Sabadell debe centrar su atención, considerando riesgos, oportunidades, impactos y tendencias.
- Reforzar la relación con los diferentes grupos de interés al identificar y exponer los impactos y expectativas en materia ESG.
- Responder a las necesidades de *reporting* derivadas de requerimientos legales y de analistas e índices, así como de las demandas de accionistas, inversores y otros grupos de interés, con un lenguaje común y sólido.

Metodología

Banco Sabadell ha desarrollado el estudio de materialidad, de acuerdo a los estándares de divulgación GRI así como las recomendaciones actuales de los reguladores, incorporando en este análisis la perspectiva de doble materialidad:

- *Non Financial Reporting Directive* (NFRD) y su transposición a la normativa española (Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad).
- Adicionalmente se han tenido en cuenta los requerimientos de la Unión Europea en la propuesta de *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).
- El Informe sobre la supervisión por la CNMV de los informes financieros anuales del ejercicio 2019 y principales áreas de revisión de las cuentas del ejercicio siguiente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).
- *Considerations of materiality in financial reporting* de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA, por sus siglas en inglés).

Para ello se ha desplegado este análisis partiendo de la identificación de los grupos de interés y principales fuentes de información. Esta fase del trabajo tiene como objeto la concreción y validación del listado de los grupos de interés prioritarios cuyas demandas y requerimientos deban ser incorporadas en el estudio de materialidad conforme a las mejores prácticas sectoriales y las recomendaciones los organismos mencionados anteriormente. 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, por sus siglas en inglés), la Autoridad Bancaria Europea (EBA, por sus siglas en inglés), el Banco Central Europeo (BCE) y la 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 encuestas 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 InSabadell 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

7. Aspectos relevantes: aquellos que razonablemente puedan considerarse importantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de

las organizaciones o que influyan en las decisiones de los grupos de interés. (GRI Standards).

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 *think tanks*, fundaciones y ONGs.
- **Proveedores:** mediante el análisis de los compromisos asumidos por Banco Sabadell en sus políticas corporativas en relación con proveedores, así como los requerimientos específicos que se completan para los mismos en homologación ESG en las contrataciones y a través del Código de Conducta para Proveedores.

A continuación y fruto de esta interacción con los diferentes grupos de interés, se ha analizado la relevancia de todas las cuestiones dentro del ámbito ESG, tanto desde la perspectiva de los grupos de interés como desde la perspectiva del Grupo y fruto de este análisis se ha realizado

una priorización de aquellos aspectos más relevantes.

El resultado de este análisis ha permitido obtener la matriz de Materialidad que se presenta a continuación, así como el enfoque de doble materialidad presentado más adelante. Como resultado del ejercicio llevado a cabo se han establecido tres niveles de prioridad, siendo el nivel 1 el de mayor relevancia para el Grupo y en el que se han incluido (i) Ética e Integridad, (ii) Creación de Valor y Solvencia, (iii) Riesgos de Cambio Climático y Medioambiente, (iv) Satisfacción del Cliente y Digitalización, (v) Gestión de Riesgos y Ciberseguridad.

Nota: los asuntos materiales obtenidos en cumplimiento con la Ley de Información No Financiera se pueden consultar en el Anexo 2 - Tabla de la Ley de Información No Financiera.

3.3.1 Definición de Aspectos Materiales

A continuación se definen los aspectos que el Banco ha considerado materiales en su análisis:

Aspectos Materiales	Definición
Gobernanza	
Gobierno corporativo	Cumplimiento de las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno Corporativo y Gobierno ESG. Incluye, entre otros aspectos: estructura y diversidad de los órganos de gobierno, evaluación y remuneración de los mismos, funciones en materia ESG (fijación de objetivos no financieros, supervisión, determinación de compromisos, entre otros).
Transparencia y gestión del dato	Mecanismos para asegurar una comunicación eficaz y transparente con los grupos de interés que permitan gestionar expectativas e identificar y dar respuesta a sus requerimientos a través de los mecanismos de diálogo establecidos, así como el <i>reporting</i> de información financiera y no financiera.
Gestión de riesgos y ciberseguridad	Identificación, evaluación y gestión de los riesgos operativos a los que el Grupo está expuesto. Incluye riesgos financieros (crédito, mercado, liquidez y estructurales) y riesgos no financieros (ciberseguridad, reputación, seguridad y salud, entre otros).
Satisfacción del cliente y digitalización	Operativa implementada para lograr la mayor calidad y excelencia la prestación de sus servicios (satisfacción de las expectativas de los clientes) y la mejora de la experiencia del cliente (digitalización, medidas de asesoramiento especiales y adaptadas, etc.) basada en una comercialización responsable y transparente.
Cultura corporativa	Principios corporativos y acciones orientadas a mejorar la imagen y la trayectoria empresarial del Grupo, que repercute en orgullo de pertenencia de los empleados, y en la reputación corporativa frente a los grupos de interés.
Ética e integridad	Cumplimiento de la legislación nacional e internacional vigente en los países en los que opera el Grupo, así como de los compromisos específicos suscritos de forma voluntaria por la organización en sus políticas corporativas y en el Código de Conducta.
Cadena de suministro responsable	Extensión a la cadena de suministro, tanto su propio compromiso con las prácticas socialmente responsables como la defensa de los derechos laborales, de asociación y de medioambiente.

Creación de valor y solvencia	Mantener un adecuado desempeño económico que garantice la rentabilidad y la creación de valor para accionistas e inversores.
-------------------------------	--

Ambiental

Finanzas e inversión sostenibles	Identificación y desarrollo de una oferta de productos financieros y de servicios que considere en su diseño, gestión y comercialización, aspectos ESG.
----------------------------------	---

Clima y medioambiente: riesgos	Identificación y gestión de los riesgos asociados al cambio climático y al medioambiente, cumpliendo con las mejores prácticas, la regulación y las expectativas de los supervisores.
--------------------------------	---

Huella ambiental Interna	Impacto sobre el medioambiente fruto de la actividad del Grupo, e iniciativas de ecoeficiencia y gestión de emisiones propias que la compañía ha puesto en marcha para reducirlo.
--------------------------	---

Compromisos y alianzas en temas ambientales	Iniciativas, certificaciones y compromisos a los que está suscrito el Grupo con la finalidad de mejorar su gestión ambiental. Incluye las acciones de formación y sensibilización en materia ambiental llevadas a cabo por la Entidad.
---	--

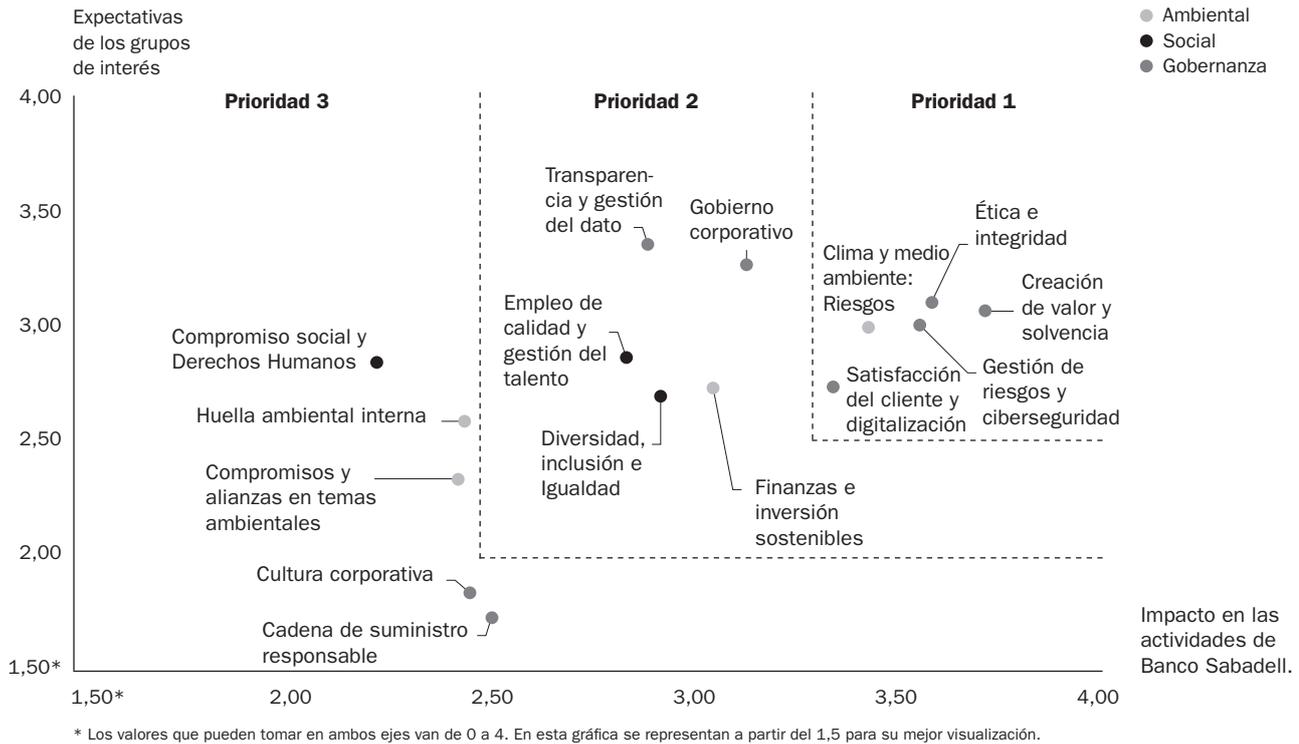
Social

Diversidad, inclusión e Igualdad	Acciones e iniciativas propuestas con el objetivo de eliminar la discriminación laboral por razones de género, raza, edad, origen étnico, religión, o cualquier otra circunstancia, tales como: la reducción de la brecha salarial, la elaboración de planes y protocolos que fomenten la diversidad y la igualdad (medidas de conciliación, flexibilidad laboral, teletrabajo y desconexión), la integración laboral de colectivos vulnerables, entre otros.
----------------------------------	---

Empleo de calidad y gestión del talento	Promoción del empleo de calidad, fomento del desarrollo profesional y atracción y retención del talento. Este aspecto incluye: planes de formación, la promoción del bienestar, seguridad y salud de los empleados y todas aquellas iniciativas encaminadas a tal fin (valoración del desempeño, promoción y retribución, movilidad interna, etc.).
---	---

Compromiso social y Derechos Humanos	Compromiso con el desarrollo de las comunidades locales mediante acciones de voluntariado corporativo, colaboración con proyectos solidarios y/o donaciones directas. Este aspecto incluye los compromisos y acciones de Grupo Banco Sabadell en materia de protección de Derechos Humanos.
--------------------------------------	---

3.3.2 Matriz de materialidad



3.3.3 Doble Materialidad

Con el fin de dar completitud al análisis de materialidad, se ha elaborado una propuesta de identificación de los principales impactos según la doble perspectiva, del

entorno sobre el Grupo y del Grupo sobre los grupos de interés, para los aspectos de prioridad 1 en línea con las directrices de los principales organismos que regulan sobre la materia (léase la UE, la CNMV y la ESMA).

Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell

Impacto de Banco Sabadell sobre sus grupos de interés

Clima y medioambiente: Riesgos

La correcta gestión de este aspecto permite reducir la exposición futura del Grupo a los riesgos relacionados con el clima y el medioambiente, mejorando la reputación y las relaciones del Grupo Banco Sabadell con sus grupos de interés y permitiendo mantener el alineamiento con las exigencias regulatorias en esta materia.

La gestión de este aspecto requiere una continua inversión por parte del Grupo Banco Sabadell para poder tener un alto nivel de seguimiento del mercado con mejoras en los sistemas de información, diseños de planes de formación continua especializada para los empleados e incorporación de perfiles cualificados.

Este aspecto permite incentivar la inversión en sectores y productos alineados con la transición ecológica, dando lugar a nuevos productos sostenibles para los clientes y generando una mayor confianza para los inversores y la sociedad.

La gestión de los riesgos derivados del Cambio Climático y el medioambiente puede suponer un mayor control y endurecimiento de las condiciones de financiación a aquellas actividades que presenten un mayor riesgo.

Gestión de riesgos y ciberseguridad

La correcta gestión de este aspecto permite reducir la exposición futura del Grupo a los riesgos relacionados con el clima y el medioambiente, mejorando la reputación y las relaciones del Grupo Banco Sabadell con sus grupos de interés y permitiendo mantener el alineamiento con las exigencias regulatorias en esta materia.

La gestión de este aspecto requiere una continua inversión por parte del Grupo Banco Sabadell para poder tener un alto nivel de seguimiento del mercado con mejoras en los sistemas de información, diseños de planes de formación continua especializada para los empleados e incorporación de perfiles cualificados.

Este aspecto permite incentivar la inversión en sectores y productos alineados con la transición ecológica, dando lugar a nuevos productos sostenibles para los clientes y generando una mayor confianza para los inversores y la sociedad.

La gestión de los riesgos derivados del Cambio Climático y el medioambiente puede suponer un mayor control y endurecimiento de las condiciones de financiación a aquellas actividades que presenten un mayor riesgo.

Creación de valor y solvencia

La consecución de los objetivos de solvencia tiene impacto en el posicionamiento del Grupo en el mercado, permitiendo la atracción y retención de capital y una mayor confianza de los grupos de interés, reduciendo la vulnerabilidad ante los riesgos que afecten a la capacidad del Grupo para lograr sus objetivos.

La adecuada gestión de este aspecto tiene un impacto positivo en todos los grupos de interés, generando riqueza y valor social, así como seguridad y confianza en la protección del capital tanto de inversores como de clientes.

Satisfacción del cliente y digitalización

Mantener una alta satisfacción del cliente permite fidelizar y atraer a nuevos clientes, favoreciendo las relaciones duraderas y de confianza y aumentando los beneficios del Grupo. Además, el proceso de digitalización pretende permitir al Grupo ser más eficientes y reducir el impacto ambiental de las actividades.

Si bien estos aspectos requieren una continua inversión en innovación y desarrollo de nuevas soluciones basadas en la formación de los empleados, nuevas tecnologías y digitalización de los servicios, que cumplan con las expectativas de los clientes.

La gestión de este aspecto tiene un impacto directo sobre los clientes, que ven satisfechas sus demandas de productos y servicios financieros con un servicio cercano y especializado. Las soluciones digitales adicionalmente les ofrecen servicios adaptados y personalizados, con una mayor disponibilidad. No obstante, también puede aparecer una dificultad de acceso a colectivos no familiarizados con el entorno digital.

En el resto de grupos de interés, se destaca el impacto en inversores, donde la satisfacción del cliente y la digitalización se traducen en una mayor rentabilidad de sus inversiones.

Mantener un buen desempeño de este aspecto impacta en empleados y proveedores, que están sometidos a un alto nivel exigencia y especialización.

Ética e integridad

Asegurar un comportamiento ético y el cumplimiento de la regulación impacta en la reputación y las relaciones que el Grupo mantiene con los grupos de interés derivada de una forma de hacer negocios ética, justa y respetuosa con la legalidad.

Un comportamiento ético por parte de Banco Sabadell y el cumplimiento de la regulación genera en los empleados y clientes un sentimiento de orgullo de pertenencia. Además, este comportamiento mejora la reputación y la confianza en el Grupo Banco Sabadell por parte de reguladores, inversores y sociedad.

4. Compromiso con el clima y el medioambiente



Uno de los grandes retos a los que se enfrenta el sector financiero en la actualidad es desarrollar con éxito la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono.

Para hacer frente a esta situación, el Grupo Banco Sabadell ha puesto la lucha contra el cambio climático como uno de los ejes centrales de su estrategia corporativa.

4.1 Estrategia climática y medioambiental

El Grupo, aborda la cuestión climática y medioambiental con la doble visión interna y externa, considerando:

1. Los potenciales impactos del riesgo climático y medioambiental sobre la actividad financiera. En este sentido, la estrategia se basa en:
 - a. Identificar y gestionar los riesgos relacionados con el cambio climático y medioambiental.

En 2021, se ha aprobado la Política de Riesgo Climático para establecer las directrices generales para la gestión y control del riesgo climático, especificando los principios, parámetros críticos que resulten de aplicación y abarcando los elementos significativos para la gestión y control de los riesgos asociados (riesgos físicos o riesgos de transición).

El impacto de dichos riesgos climáticos es adicional y transversal a los riesgos ya identificados y gestionados por la Entidad (de crédito, operacional, mercado, entre otros), por lo que el riesgo climático actual, cuando corresponda, actúa como un driver de otros riesgos. Entre ellos:

 - **Riesgos Físicos** - relacionados con eventos climáticos adversos agudos (tales como inundaciones u olas de calor) o crónicos (cambios en el clima a largo plazo tales como el incremento del nivel del mar). La sección 4.2.1 Riesgos climáticos ofrece una visión más amplia sobre este ámbito.
 - **Riesgos de Transición** - derivados de los procesos de transición hacia una economía de bajas

emisiones (como son los cambios regulatorios, la emergencia de tecnologías disruptivas, las tendencias del mercado, etc.). La sección 4.2.1 Riesgos climáticos ofrece una visión más amplia sobre este ámbito.

En esta línea con estos dos riesgos, en 2021, se ha desarrollado un primer análisis de la exposición del Grupo a los riesgos del cambio climático, en línea con los escenarios de la *Network for Greening the Financial System* (NFGS) y los ejercicios lanzados por *Bank of England* y el Banco Central Europeo.

- b. Identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a una economía sostenible:
 - **Asesorando** a los clientes en su transición hacia modelos más sostenibles que permitan en su conjunto cumplir con los objetivos internacionales de descarbonización y circularidad de la economía.

Consciente de que el contexto medioambiental es muy distinto dependiendo del sector que se trate, ciertas empresas requerirán de mayores esfuerzos para conseguir adaptarse a este nuevo paradigma en el plazo fijado.
 - **Incrementando** la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización.

La sección 5. Compromiso con la financiación sostenible ofrece una visión más amplia sobre este ámbito.

Esta aproximación es necesaria para alcanzar la neutralidad en emisiones netas de carbono. La adhesión en 2021 de Banco Sabadell a la iniciativa Net Zero Banking Alliance (NZBA) refuerza la estrategia de lucha contra el cambio climático dado que el Banco se compromete⁸ a que sus carteras de crédito y de inversión sean neutras en emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 como fecha límite, en línea con los objetivos más ambiciosos del Acuerdo de París.

Estos compromisos implican fijar objetivos a 2030 (o antes) y a 2050, con objetivos intermedios cada 5 años para los sectores más intensivos en GEI (Gases de Efecto Invernadero) apalancados en el análisis de la huella de carbono de los clientes y las sendas de descarbonización sectoriales basadas en criterios científicos de organismos internacionales reconocidos.

Esta nueva adhesión refuerza la movilización que se estaba realizando en marcos sectoriales previos como el Compromiso Colectivo de Acción Climática de AEB, CECA (Confederación Española de Cajas y Ahorros) e ICO (Instituto de Crédito Oficial), ratificado en 2019 en la COP25, cuyo objetivo es reducir la huella de carbono en los balances.

2. Los impactos que el Grupo produce de manera directa a través de sus instalaciones y explotación de recursos sobre el entorno donde opera. En este sentido la estrategia se basa en:

- a. **Reducir las emisiones** de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras formas de contaminación,
- b. **Compensar** las emisiones propias.

Se ha aprobado la compensación de emisiones a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica), que se materializará durante el primer trimestre de 2022.

Adicionalmente, una de las iniciativas de compensación en 2021 ha sido la adhesión al proyecto global *Priceless Planet Coalition* de Mastercard, cuyo objetivo es plantar 100.000 árboles hasta 2025.

Por su parte, TSB compensó sus emisiones de alcance 1 y 2 a través de proyectos de reforestación en Bolivia e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

La sección 4.3 Gestión Medioambiental de este documento ofrece una visión más amplia sobre este ámbito.

4.2 Gestión de los riesgos climáticos

A lo largo de 2021, se ha seguido trabajando en evolucionar los procesos de identificación de los riesgos climáticos así como en la evaluación de sus posibles impactos.

Adicionalmente, se ha desarrollado una clasificación interna de actividades elegibles de manera alineada con la taxonomía de la Unión Europea y se ha ampliado el conjunto de normas sectoriales que tienen el objetivo de restringir la financiación a clientes o proyectos que, desde la perspectiva de la Entidad, se considere que van en contra de la transición a una economía sostenible o bien no estén alineadas con la regulación internacional o las *best practices* sectoriales. Por último, se ha avanzado en la integración en la gestión y en las iniciativas de mejora de la información.

4.2.1 Riesgos climáticos

A continuación se detallan los riesgos climáticos que pueden estar asociados a dos tipos de factores, los “factores medioambientales físicos” y los “factores de transición medioambiental”.

Riesgos Físicos

Los riesgos físicos podrían generar, entre otros, destrucción o inutilización de activos físicos, así como interrupción de negocio, conllevando un riesgo de que los acreditados incumplan sus obligaciones de pago. Cabría considerar,

8. Para garantizar la responsabilidad individual y colectiva de cada banco, este compromiso implica informar recurrentemente sobre el progreso en la implementación de este acuerdo.

en este sentido, la devastación de inmuebles comerciales o residenciales que sirven de garantía a los préstamos o la inutilización de activos o interrupciones en actividades de producción y suministro de las empresas que generan rentas con las que atender las obligaciones de pago en los préstamos sin garantía. En paralelo, cabría considerar la aparición de efectos potencialmente importantes del cambio climático en distintas variables socioeconómicas, incluyendo mortalidad, migraciones, oferta laboral o productividad (y por tanto en el PIB). Por todo, los factores medioambientales físicos o “riesgos físicos” identifican la siguiente tipología (no exhaustiva) de riesgos:

- Agudos (fenómenos meteorológicos extremos como tormentas, huracanes, inundaciones, etc.).
- Crónicos (tendencias graduales del clima como desertización, aumentos del nivel del mar, escasez de agua, olas de calor, etc.).

En ambos casos, se identifican diferentes eventos climáticos según estén relacionados con masas de agua, variaciones de temperatura, flujos de viento o relacionados con masas sólidas.

Siguiendo esta definición durante 2021, el Grupo Banco Sabadell ha realizado una primera estimación de los impactos derivados de estos eventos en su cartera crediticia teniendo en consideración:

- la probabilidad de ocurrencia del riesgo físico (en que, usando mapas de riesgos de eventos, se ha llevado a cabo una asignación de probabilidad),
- la severidad de los mismos en caso de ocurrencia (entendida como el impacto si se materializa el riesgo físico, estimándose a nivel sectorial para la cartera de riesgo empresarial así como a nivel de ubicación del colateral para la cartera hipotecaria).

De este modo y según comentado, para los riesgos físicos, el Grupo ha diferenciado los eventos entre agudos y crónicos, y ha realizado una evaluación de aquellos que podrían impactar de manera más significativa a su cartera, en función de la ubicación y actividades de los clientes. Utilizando estos datos, el Grupo ha identificado un total de 16 eventos (8 agudos y 8 crónicos) que podrían afectar a nuestra cartera de préstamos, habiéndose realizado un impacto preliminar de 11 de ellos en la cartera de España: **Inundaciones, Incendios, Aumento del nivel del mar, Sequías, Focos térmicos, Aludes, Temperaturas máximas, Temperaturas mínimas, Lluvias y deshielos, Niebla y polvo en suspensión, Tormentas, vientos y galernas.** Valorándose como los más relevantes, por el momento, los incendios forestales, las inundaciones derivadas de tormentas agudas, así como las inundaciones costeras / subida del mar para España y Reino Unido, mientras que, a los comentados, se les une los huracanes en el caso de México.

En relación con TSB, considerando que la cartera crediticia está compuesta principalmente por activos

hipotecarios, los principales riesgos físicos (a medio y largo plazo) son los de inundación, hundimiento y erosión costera.

Riesgos de transición

Los riesgos de transición son aquellos motivados por el impacto financiero en las empresas del proceso de descarbonización de la actividad, pudiendo materializarse en:

- Regulatorio:** por efecto de regulaciones y políticas climáticas anunciadas o aprobadas que generen incumplimientos en las obligaciones de pago del acreditado. Ello podría suceder, a título ilustrativo, en el caso de acreditados con activos problemáticos o pertenecientes a sectores especialmente expuestos a riesgos de transición, como el sector primario, combustibles fósiles, industria intensiva, generación eléctrica, construcción, automoción o transporte, entre otros. También podría afectar a los hogares, si la regulación o las políticas diferencian claramente por tipo de activo residencial en función de su eficiencia o consumo energético.
- Tecnológico:** cuando las empresas quedan desplazadas en su respectiva actividad por la falta de adopción de innovaciones o tecnologías que promuevan la transición ecológica frente a competidores que, al incorporar dichas mejoras, reducen la obsolescencia de sus activos, ganan poder de mercado y mejoran su capacidad para atender sus obligaciones de pago.
- Mercado:** cambios en las preferencias y/o gustos de los consumidores en relación a la transición a una economía más sostenible pudiendo afectar a la cuota de mercado, facturación o atractivo de sus productos, a las empresas cuya velocidad de transición no sea acorde a la velocidad de estos cambios.

Siguiendo esta definición, el Grupo Banco Sabadell ha desarrollado internamente unos mapas de calor a nivel de subsector, alineados con los 3 escenarios de transición ordenada, transición desordenada y *hot house world* y las recomendaciones UNEPFI y adaptados al horizonte temporal de 30 años. A continuación se presentan los escenarios usados:

- Transición ordenada:** Bajo el escenario de Transición Ordenada (escenario RCP⁹ 2.6), se lleva a cabo una acción temprana y decisiva para alcanzar la neutralidad en carbono antes de 2070, de forma que la temperatura media del planeta no aumente en más de 2°C en 2100 con respecto a la época pre-industrial. Para ello se considera, en riesgo de transición, el escenario climático *Immediate 2 degrees* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*), proyectado bajo los modelos *Remind* y *Magpie*.
- Transición desordenada:** Bajo la narrativa del escenario de Transición Desordenada (escenario RCP 4.5), la acción para combatir el cambio climático se retrasa 10 años. Esto conlleva un *shock* más elevado entre 2030 y

2050 para alcanzar la neutralidad en carbono antes de 2070. Para ello se considera, en riesgo de transición, el escenario climático *Delayed 2 degrees* de NGFS, proyectado bajo los modelos *Remind* y *Magpie*.

—**Hot House World:** En *Hot House World* (escenario RCP 6.0), no se establece ninguna política de actuación adicional a las actuales para combatir el cambio climático. Las emisiones siguen creciendo según el ritmo actual y no se cumple el objetivo de $\leq 2^{\circ}\text{C}$ antes de 2100. El impacto por riesgo de transición es nulo (*Current Policies* de NGFS).

En base a ellos se ha clasificado toda actividad de la cartera de préstamos según su sensibilidad al riesgo de transición teniendo en consideración los impactos previstos en cada escenario y a nivel de ingresos, costes y *low-carbon capex*. Los impactos se clasifican entre “Positivo” para aquellas actividades en que de hecho la transición puede afectar positivamente en algún parámetro, “Sin riesgo”, “Bajo”, “Moderadamente bajo”, “Moderado”, “Moderadamente alto”, o “Alto” en que se incluyen

por ejemplo las actividades más afectadas por el riesgo de transición como podrían ser las Coquerías. Las carteras más afectadas a nivel CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) incluyen asimismo los subsectores de aviación, transporte marítimo, transporte terrestre, automoción, siderurgia, cemento, minería del carbón, energías no renovables y *utilities* (especialmente petróleo). Ello ha permitido a la Entidad avanzar en una primera estimación cuantitativa *bottom-up* con horizonte temporal a 30 años mediante un modelo estructural que permite aproximar un cálculo cuantitativo del deterioro de la pérdida esperada en la cartera.

Asimismo, el ejercicio ha permitido, por una parte, poner de relieve el limitado peso de sectores con mayor riesgo de transición (Aviación, Naval, Minería, Automoción o Petróleo e Industrias Extractivas) que tienen un papel secundario a nivel de exposición dentro de la cartera de la Entidad, y por otra, resaltar el elevado porcentaje de la exposición clasificada como verde dentro del sector de Electricidad que demuestra el esfuerzo que está haciendo la Entidad para ser líder en el sector de renovables.

Resaltar el elevado porcentaje de la exposición clasificada como verde dentro del sector de Electricidad, que demuestra el esfuerzo que está haciendo la Entidad para ser líder en el sector de renovables.

La identificación de estos riesgos supondrá la integración de los riesgos climáticos en los marcos, gobiernos y procesos.

En relación con TSB, los principales riesgos de

transición provienen del bajo rendimiento energético de los inmuebles sobre los que se garantizan los préstamos hipotecarios y del coste de mejorar la calificación energética de los inmuebles (a corto, medio y largo plazo).

4.2.2 Taxonomía

Grupo Banco Sabadell desarrolló, ya durante 2020, su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía.

La Unión Europea dio un paso como impulsora de la transformación energética, la descarbonización de la economía y en línea con los objetivos sobre la lucha contra cambio climático, estableciendo el denominado Reglamento de Taxonomía, el Reglamento UE 2020/852, que supuso el primer paso en torno a la obligación de las compañías de divulgar la manera y medida en la que sus actividades son asociadas a cuestiones relacionadas con el ámbito ESG.

Este reglamento, que establece exigencias de clasificación y reporte de las actividades sostenibles, representa un aspecto clave para la integración de los aspectos ESG en la actividad ordinaria del Grupo. Es por ello que el Grupo Banco Sabadell desarrolló, ya durante 2020, su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía de actividades verdes de la UE y en base a los *Social Bond Principles* en relación a la parte social a la espera de la taxonomía social de la UE.

La primera fase de implementación de la taxonomía en una guía de elegibilidad interna se realizó en 2020, permitiendo ello identificar, primeramente las actividades potencialmente elegibles en base a la misma, así como aquellas actividades y financiaciones consideradas *taxonomy compliance*. En base a este trabajo, el Grupo actualmente tiene integrado en sus sistemas un marcaje de aquellos productos verdes prioritarios que permite trazar todo el ciclo de gestión de esos productos y garantizar su alineación con los requisitos de la taxonomía. Se trata de un aspecto estratégico para el Grupo, que se monitoriza periódicamente por el Comité Técnico de Riesgos y por el Comité de Sostenibilidad.

La segunda fase de implementación consiste en una actualización de la Guía de Elegibilidad conforme al último acto delegado de la taxonomía de Julio de 2021. Además se ha empezado a trabajar en alinear la guía de actividades elegibles con el primer borrador de taxonomía social.

En el mes de junio de 2021 se desplegó¹⁰ en los sistemas corporativos la capacidad para marcar una operación sostenible, de manera que no solo quede identificada, sino que también quede adecuadamente justificada de acuerdo con la Guía de Elegibilidad del Banco y, por tanto, alineada con los criterios de la Taxonomía de la UE.

Gracias a estos trabajos, a continuación se presentan, de acuerdo con los requerimientos de divulgación establecidos por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión Europea de 6 de julio de 2021, la siguiente información a cierre de 2021:

Dentro de las obligaciones de este artículo 10.2 se encuentra la de informar, dentro del Estado de Información No Financiera de las Entidades financieras, de la proporción en los activos totales de las exposiciones a aquellas actividades elegibles y a las no elegibles según la Taxonomía UE.

En base a taxonomía UE actual, el Grupo Banco Sabadell tiene una cartera elegible del 41,1 % sobre el total de activos a cierre de 2021.

Cartera elegible

41,1%

Con el objetivo de identificar y segmentar las exposiciones que se considerarán “elegibles” dentro de las exposiciones del Grupo se aplican los siguientes criterios de elegibilidad sobre el perímetro de inversión crediticia para la cartera empresarial y minorista:

— **Riesgo empresarial:** Se consideran elegibles las exposiciones con empresas con actividades (CNAEs) incorporados en la Guía de Elegibilidad BS (actividades para las cuales existen criterios técnicos definidos en la Taxonomía UE para determinar si pueden ser

consideradas como sostenibles). Existen dos criterios por el que un CNAE está incluido en la Guía de Elegibilidad BS, siendo el principal la inclusión del mismo en el listado de NACEs (aplicada conversión NACE-CNAE, por sus siglas en inglés) elegibles que propone la Comisión Europea en su publicación EU Taxonomy Compass - Anexo 1: listado de actividades y CNAEs asignados. Adicionalmente, existe un criterio adicional que es el de ser una actividad que no está en el listado de la CE, pero sí está recogida en el Anexo 1 del Acto Delegado Taxonomía.

— **Riesgo minorista hipotecario:** Se considera que toda la exposición con destino particular y garantía de 1ª o 2ª vivienda es elegible, al estar este destino de financiación incluido dentro de la Taxonomía UE. No se incluye de esta manera la exposición con destino particular y con garantía hipotecaria en otras tipologías de activos (garaje, trastero, otros,...).

— **Riesgo en financiación de vehículos:** Se considera que toda la exposición con destino financiación de vehículos es elegible, al estar este destino de financiación incluido dentro de la Taxonomía UE.

El cumplimiento de cualquiera de los tres criterios comentados deriva en la clasificación de la exposición como “Elegible”. De manera complementaria, se considera “No elegible” el resto de exposición que no cumpla ninguno de los criterios anteriores.

Adicionalmente, el resto de información a divulgar se encuentran en el Anexo 4.

10. Adicionalmente a la formación en sostenibilidad, que se detalla en la sección correspondiente, se ha lanzado una formación específica enfocada en impulsar la identificación y documentación de operaciones que cumplen los criterios de la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell.

Como refuerzo de la formación, se han realizado diversas comunicaciones a la red comercial explicando las ventajas de la financiación sostenible y las soluciones de financiación sostenible disponibles para los clientes a través de la intranet corporativa.

4.2.3 Normas sectoriales

El Grupo Banco Sabadell dispone de normas sectoriales que tienen el objetivo de restringir la financiación a clientes o proyectos que, desde la perspectiva de la Entidad, se considere que van en contra de la transición a una economía sostenible o bien no estén alineados con la regulación internacional o las *best practices* sectoriales.

Las normas sectoriales se van desarrollando por fases con el objetivo de adaptarlas o ampliarlas según las tendencias de los diferentes sectores, el contexto regulatorio, económico y al desempeño del Grupo. Actualmente, el Banco cuenta con un primer conjunto de normas aprobadas e implantadas y ha aprobado un segundo conjunto que se implementarán en 2022.

El primer conjunto de normas sectoriales del Grupo afectaban especialmente a los sectores de Energía y Minería, se validaron por el Comité de Sostenibilidad en 2020 y fueron aprobadas por el Comité de Operaciones de Riesgos del Grupo e implantadas en los sistemas de la Entidad durante el 2021. Dentro del alcance de estas normas, se incluían la financiación de nuevas operaciones de concesión de crédito para empresas de facturación de más de 50 millones de euros que correspondan a proyectos¹¹ de:

- a. Minas de carbón (nuevas y expansión)
- b. Extracción, procesamiento y comercialización de amianto
- c. Nuevas centrales de carbón
- d. Nuevas centrales nucleares
- e. Exploración y producción de gas, petróleo en el Ártico
- f. Exploración y producción de arenas bituminosas

El segundo conjunto de normas ha sido aprobado en diciembre de 2021, suponiendo una ampliación de normas que afectarán a las nuevas operaciones de concesión de crédito para Grupos o Empresas de facturación de más de 200 millones de euros. Se han incorporado más de 40 nuevas normas, que se distinguen entre, exclusiones generales a nivel cliente y exclusiones sectoriales que pueden ser a nivel cliente o a nivel proyecto.

— Las normas que aplican a nivel general, con impacto transversal en todos los sectores, que se han

incorporado en el segundo conjunto siguen estándares internacionales como el Pacto Mundial o los principios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre otros.

- Las exclusiones sectoriales (con normas a nivel cliente y de proyecto) por un lado, incorporan normas adicionales para los sectores ya contemplados en el primer conjunto (es decir; Minería y Energía) y, por otro lado, introducen normas para nuevos sectores como son los de Defensa, Infraestructuras y Agricultura.

La aplicación efectiva de las normas se basa en la integración del análisis de las mismas en los procesos ordinarios de contratación (*onboarding*) de clientes, admisión de transacciones y aprobación de nuevos productos. El Grupo está trabajando en el proceso de integración de estas normas en sus procesos operativos.

En el caso específico de Banco Sabadell México, como parte de la Política Ambiental y Social ha desarrollado el Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), el cual sirve como guía para promover el crecimiento económico sostenible a través de la identificación, evaluación y administración de los riesgos ambientales y sociales que pudieran generarse por las actividades y proyectos financiados. Este sistema se encuentra alineado plenamente con los procesos operativos y de crédito del Grupo Banco Sabadell, las leyes nacionales y los estándares internacionales.

El proceso que conlleva el SARAS es de aplicación obligatoria para proyectos de infraestructura en los diferentes sectores financiados por Banco Sabadell México con créditos tradicionales, créditos sindicados e intermediarios financieros, con un monto de financiamiento igual o superior a los 5 millones de dólares americanos.

11. El Grupo, adicionalmente a las actividades con impacto en la transición ambiental, se abstiene de establecer relaciones comerciales relacionadas con las llamadas "armas controvertidas" y/o con los "países sujetos a embargo de armas", que evitan

la potencial utilización de estas armas para la comisión de crímenes o violaciones graves de los Derechos Humanos. Esto se detalla en la sección 9. Compromiso con los Derechos Humanos.

4.2.4 Huella de carbono de la cartera financiada

Las emisiones financiadas suponen una parte considerable de emisiones de alcance 3 del Grupo. Por ello, durante 2021 el Grupo Banco Sabadell ha trabajado en la obtención de una primera aproximación del cálculo de la huella de carbono de su cartera financiada bajo la metodología de *Platform Carbon Accounting Financials* (PCAF). PCAF es una alianza global de instituciones financieras que colaboran para desarrollar e implementar un enfoque global y armonizado que mida y divulgue las emisiones asociadas con sus préstamos e inversiones.

Dentro de esta alianza, 16 entidades establecieron el diseño del *Standard Global* de Contabilidad e Información de Gases de Efecto Invernadero para la Industria Financiera, que pretende armonizar la contabilidad de las emisiones de gases de efecto invernadero. La medición de las emisiones financiadas usando dicho estándar es un paso clave para que las entidades financieras puedan evaluar los riesgos de transición asociados al cambio climático, fijar objetivos alineados con el Acuerdo de París y desarrollar estrategias efectivas para descarbonizar la economía. Cabe remarcar de cara a este objetivo, que el Grupo Banco Sabadell durante 2021 se ha adherido al NZBA¹².

En lo referente a la metodología PCAF, el Grupo Banco Sabadell ha aplicado la metodología *Standard* comentada, redactada principalmente para instituciones financieras que quieran medir y compartir sus emisiones de gases de efecto invernadero financiadas a partir de sus préstamos e inversiones, y que permite medir las siguientes categorías de activos:

- Acciones y bonos corporativos cotizados en bolsa
- Préstamos empresariales y acciones no cotizadas
- *Project finance*
- *Commercial real estate*
- Hipotecas
- Préstamos al consumo para vehículos

4.2.6 Iniciativas para mejorar la calidad de la información (certificación energética/emisiones)

Disponer de acceso a mejores datos ESG es crucial para la identificación, gestión, clasificación y seguimiento de los riesgos asociados al cambio climático.

De forma adicional, el Banco ha realizado la estimación de las emisiones de los fondos soberanos.

Con ello y de manera agregada, el Grupo ha conseguido calcular una primera aproximación de su huella de carbono para c.85% de su cartera financiada, siendo el % restante o sin cálculo asignado, carteras sobre las que aún no existen estándares o metodologías de cálculo o aproximación tales como financiación al Sector Público, carteras de préstamos al consumo con destino distinto de auto, entre otros. La mayoría de las emisiones se concentran en la cartera de financiación empresarial.

4.2.5 Integración en la gestión

Cuestionario - Indicador ESG

En línea con el objetivo de asesorar a los clientes en su transición hacia modelos más sostenibles e incrementar la exposición a los activos financieros verdes, se ha definido un cuestionario integrado que se utiliza en la interacción con los clientes en el caso de empresas.

Con los resultados del cuestionario, se ha desarrollado un indicador que, permite identificar el grado de sensibilidad de los clientes hacia la sostenibilidad dado que el indicador permite clasificar a las empresas según criterios ESG. A cierre de año, el 97,2 % de los clientes de red de empresas ya disponen de este indicador.

Cientes de red de empresas

97,2%

Modelos de calificación crediticia

Actualmente en el rating de grandes empresas y grupos¹³ ya interviene un factor de riesgo medioambiental así como en el rating de *Project Finance* se recoge la información de riesgo medioambiental.

12. En la sección 3.2. Iniciativas y Alianzas se proporciona más información de la adhesión al NZBA.

13. Empresas cuyo balance individual presenta unas ventas de más de 200 millones y grupos que consolidan con ventas mayores a 200 millones y concedido en BS de más de 25 millones.

Dado el limitado nivel de *reporting* y divulgación por parte de las empresas de información ESG así como la falta de históricos y de homogeneización entre la información reportada y las métricas de seguimiento para estos riesgos, el disponer de acceso a mejores datos ESG es crucial para la identificación, gestión, clasificación y seguimiento de los riesgos asociados al cambio climático.

Es por ello que el Grupo Banco Sabadell ha puesto en marcha diferentes acciones para incrementar en cantidad y calidad el volumen de datos ESG de los clientes. Entre las mismas destacan:

- a. Inmuebles: Donde cobra especial relevancia la información del certificado energético, por lo que el Grupo ha realizado, con el soporte de un proveedor externo, un proceso de carga masiva de la información de la etiqueta energética correspondiente a los inmuebles residenciales en cartera. Finalmente destacar que para la nueva producción, desde el segundo trimestre de 2020 el Grupo ya está capturando esta información en la originación de las hipotecas.
- b. Riesgo empresarial: El Grupo ha puesto en marcha un proyecto de aprovisionamiento de datos medioambientales de sus clientes (ESG KYC - *Know Your Customer*). Este cuestionario, con un primer piloto desarrollado en el cuarto trimestre de 2021 para

la cartera intensiva en emisiones de CO₂, incluye por ejemplo la captura de las emisiones reales (alcance 1, 2 y 3) de los grupos de riesgo que reporten el dato, así como datos adicionales tales como el consumo energético, % consumo renovables, emisiones evitadas (si aplica), *ratings* ESG externos, objetivos medioambientales o KRIs (Indicadores Claves de Riesgo, por sus siglas en inglés) sectoriales de intensidad de emisiones.

4.2.7 Principios de Ecuador

Desde 2011 el Grupo está adherido a los Principios de Ecuador, marco voluntario internacional de políticas, normas y guías que coordina la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), agencia dependiente del Banco Mundial, que tiene por objetivo determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales en financiación de proyectos de importe superior o igual a 10 millones de dólares, préstamos corporativos relacionados con proyectos de más de 50 millones de dólares. A través de los estándares de Principios de Ecuador, se realiza una evaluación social y ambiental de los posibles impactos del proyecto por parte de un experto independiente.

Durante el ejercicio 2021, se han firmado un total de 30 proyectos de financiación estructurada que incorporan los Principios de Ecuador, el 97 % de los cuales corresponden a proyectos de energías renovables.

Sector	Número de proyectos	Categoría ¹⁴	País	Región	País designado	Revisión independiente
Energías renovables	1	B	México*	América	No	Sí
	4	B	EE. UU	América	Sí	Sí
	1	A	Panamá	América	No	Sí
	1	B	Portugal	Europa	Sí	Sí
	22	B	España	Europa	Sí	Sí
Infraestructuras	1	B	España	Europa	Sí	Sí

*La sociedad titular de la operación es la filial de Banco de Sabadell en México (SABCAPITAL S.A. DE C.V., SOFOM, E.R.), siendo Banco de Sabadell, S.A. el firmante de los Principios de Ecuador.

Se está llevando a cabo la revisión de una operación por si es susceptible de inclusión.

Nota: La información presentada en el Estado de Información no Financiera de 2020, relativa a Principios de Ecuador, fue enmendada durante el primer trimestre de 2021 en el Informe de Principios de Ecuador del Grupo Banco Sabadell 2020, el cuál deberá prevalecer a efectos de información.

14. El sistema de categorización social y ambiental de PE refleja la magnitud de los impactos de los proyectos. La categorías de PE son C, B o A, siendo la categoría C la del mínimo o inexistente impacto social o ambiental, la Categoría B, la de Proyectos con posibles efectos negativos limitados en el ámbito social o

ambiental que son reducidos en número, generalmente propios de un determinado lugar, reversibles en su mayor parte y fácilmente gestionables mediante medidas de mitigación y Categoría A, Proyectos con posibles efectos negativos de importancia en el ámbito social o ambiental que son diversos, irreversibles o inéditos.

4.3. Gestión medioambiental

El Grupo Banco Sabadell, mediante la Política de Sostenibilidad, aprobada por el Consejo de Administración, plasma, entre otros, su compromiso con el medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

Asimismo, se ha modificado el modelo de gestión (orientando su actividad, organización y procesos) basado en 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.

Además de incorporar la sostenibilidad de forma transversal en el modelo y la estrategia de negocio, el Grupo vela por la minimización de su impacto en el medioambiente a través de sus procesos e instalaciones, siendo el pilar sobre el que se fundamenta el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) implantado en 2006, siguiendo el estándar mundial ISO 14001 y con el que se han certificado 6 sedes corporativas en España.

Sedes corporativas en España certificadas ISO 14001

6

En 2021, a fecha de cierre, el 18,70 % de la plantilla en España trabaja en alguna de estas sedes certificadas (en 2019 fue del 16,93 %). En paralelo, el Sistema de Gestión Ambiental se está desarrollando progresivamente en el resto de los centros de trabajo.

Plantilla en España que trabaja en sedes certificadas

18,70%

De acuerdo con los compromisos adquiridos relacionados con el medioambiente (más detalle en la sección 3.2 Iniciativas y Alianzas) se ha desarrollado formación específica sobre ESG y el Sistema de Gestión Ambiental, que se encuentra detallado en la sección 6.4 Formación.

Adicionalmente, la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell celebrada el 26 de marzo de 2021 se ha certificado por la empresa Esferia 54, S.L. (Neozink) como sostenible, considerando que cumple con los criterios de sostenibilidad en todo el ciclo de vida de la Junta General de Accionistas (certificado que se obtuvo igualmente en 2020).

4.3.1 Huella de Carbono

Las emisiones de CO₂ realizadas por el Grupo¹⁵ en España y Reino Unido han sido de 7.260 toneladas, en comparación con 8.906 en 2020 y 20.124 en 2019, con una reducción del 18 % y 64 % respectivamente:

Reducción CO₂

64%

	2021	2020	2019
Alcance 1: Actividades directas	4.973	5.464	6.123
Alcance 2: Actividades indirectas	10	26	5.292
Alcance 3: Otras actividades indirectas	2.276	3.416	8.708
Total de emisiones generadas por el grupo (España y Reino Unido)	7.260	8.906	20.124
Total de emisiones por empleado	0,38	0,40	0,86

Emisiones CO₂ en toneladas (t.CO₂)

Los datos de 2020 y 2021 incluyen los efectos del COVID-19: En 2020 se han cerrado centros corporativos y oficinas durante 3 meses, con los trabajadores realizando teletrabajo. El resto del 2020 y 2021 en centros corporativos se han alternado periodos de ocupación por turnos del 50% con otros periodos de presencia voluntaria con una reducción media de la ocupación del 80%. Esto ha dado como resultado la disminución de los consumos y de la producción de residuos.

15. Actualmente se excluye Banco Sabadell México de esta sección al estar alineando criterios para su divulgación.

Como novedad en este informe, se han recalculado las emisiones de CO₂ de los años 2019 y 2020 unificando los parámetros de conversión. Para más detalle sobre las emisiones, ver la sección 4.3.3. Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos.

Objetivos de reducción de emisiones de CO ₂ 2019-2025	Alcance 1+2	Alcance 3	Total emisiones	Emisiones CO ₂ en toneladas (t.CO ₂)
España	-14,2 %	-48,3 %	-36,1 %	

En su compromiso de lucha contra el cambio climático Banco Sabadell ha establecido un nuevo objetivo para 2025 de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 del 14,2 %, tomando como año base el 2019¹⁶ y del 36,1 % del total de emisiones.

4.3.2 Compensación

Banco Sabadell y TSB, en su compromiso con el medioambiente, se han comprometido a ser neutros en carbono en sus operaciones adhiriéndose al Net Zero Banking Alliance.

En esta línea, Banco Sabadell ha aprobado la compensación de 3.632 t.CO₂ correspondientes a sus emisiones de alcance 1 y 2, así como las de los viajes de negocio correspondiente al ejercicio 2021 a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO, que se materializará durante el primer trimestre de 2022.

Compensación tCO₂

3.632

Adicionalmente, en 2021 la Entidad se adherido al proyecto global *Priceless Planet Coalition* de Mastercard, cuyo objetivo es plantar 100.000 árboles hasta 2025, convirtiéndose en el primer banco español en unirse a esta iniciativa lanzada en 2020 y que cuenta con el soporte de organizaciones expertas en la gestión forestal y en cambio climático, como *Conservation International* (CI) y el *World Resources Institute* (WRI). Esta iniciativa une a empresas, instituciones financieras, autoridades locales y consumidores de todo el mundo con el objetivo común de ayudar a plantar 100 millones de árboles hasta 2025 y poner en práctica acciones que contribuyan a salvaguardar el planeta y luchar contra el cambio climático.

16. Se considera 2019 como año base debido a que es el último año sin restricciones por los efectos del COVID-19.

Por su parte, TSB ha compensado sus emisiones de alcance 1 y 2 realizadas en 2020 y 2021 a través de proyectos de reforestación en Bolivia e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

Árboles hasta 2025

100.000

4.3.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos

A continuación, se entra en más detalle de las emisiones de CO₂ para cada uno de los territorios, así como de la gestión de los recursos que se ha llevado a cabo:

	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	2.802	2.703	3.113
Consumo de gases ¹⁷	787	630	872
Fugas de gases refrigerados ¹⁸	1.984	2.031	2.091
Flota vehículos de empresa ¹⁹	31	42	150
Emisiones de Alcance 2:	10	26	18
Electricidad - basada en el mercado ²⁰	10	26	18
Alcance 1 y 2	2.812	2.729	3.132
Emisiones de Alcance 3:	1.537	1.940	5.607
Agua ²¹	156	125	157
Papel ²²	473	482	818
Plástico ²³	14	40	221
Residuos ²⁴	75	67	81
Viajes de Negocio ²⁵	820	1.227	4.330
Trayectos en avión	245	410	2.150
Trayectos en tren	14	38	249
Trayectos en vehículos	561	779	1.931
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3)	4.349	4.669	8.739

Informe sobre gases de efecto invernadero de Banco Sabadell España (t.CO₂)

Los datos de 2020 y 2021 incluyen los efectos del COVID-19: En 2020 se han cerrado centros corporativos y oficinas durante 3 meses, con los trabajadores realizando teletrabajo. El resto del 2020 y el 2021 en centros corporativos se han alternado periodos de ocupación por turnos del 50% con otros periodos de presencia voluntaria con una reducción media de la ocupación del 80%. Esto ha dado como resultado la disminución de los consumos y de la producción de residuos.

17. **Factores de conversión:** Gasoil, Gas Propano y Gas natural en base al Informe Inventarios GEI 1990-2019, y GEI 1990-2018 España. Versión según año.

18. **Factores de conversión:** Fugas de gases fluorados en base a la guía práctica para el cálculo de emisiones de Gases con Efecto Invernadero (GEI) de la Oficina Catalana del Cambio climático. Versión según año.

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

Factores de conversión: Flota de vehículos en base a DEFRA (Government GHG Conversion Factors for Company Reporting). Versión según año.

20. Se realiza una estimación de diciembre en base a los reales del año anterior.

Factores de conversión: 99,94 % energía eléctrica en base a certificados con garantías de origen 100 % renovable. 0,0 % energía eléctrica 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". Versión según año.

21. **Factores de conversión:** Consumo de Agua en base a la guía práctica para el

cálculo de emisiones de Gases con Efecto Invernadero (GEI) de la Oficina Catalana del Cambio climático. Versión según año.

22. **Factores de conversión:** Consumo de Papel en base a DEFRA. Versión según año.

23. **Factores de conversión:** Consumo de Plástico en base a DEFRA. Versión según año.

24. **Factores de conversión:** Residuos en base a DEFRA. A excepción de los residuos de papel y cartón, vidrio y orgánica que se ha calculado en base al Cálculo de las Emisiones de GEI derivadas de la Gestión de Residuos Municipales (OECC). Versión según año.

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

Factores de conversión: Trayectos en avión, tren y vehículos en base a DEFRA. Versión según año.

	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	2.171	2.761	3.010
Gases	2.025	2.662	2.699
Fugas de gases refrigerados	140	66	147
Flota vehículos de empresa	6	33	164
Emisiones de Alcance 2:	0	0	5.274
Electricidad - basada en el mercado ²⁷	0	0	5.274
Alcance 1 y 2	2.171	2.761	8.284
Emisiones de Alcance 3:	739	1.476	3.101
Agua	20	71	91
Papel	536	905	1.318
Residuos	27	39	24
Viajes de Negocio	156	461	1.668
Trayectos en avión	87	207	818
Trayectos en tren	21	33	203
Trayectos en vehículos ²⁸	48	221	647
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3)	2.910	4.237	11.385

En 2021 TSB ha detallado la información relacionada con los consumos de agua, papel, residuos de alcance 3. 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.

Alcance 1 - Actividades directas:

En este alcance se incluyen las emisiones generadas por instalaciones a través del consumo de combustibles como el gasoil (incluido el utilizado en las oficinas móviles en España), el gas propano, el gas natural, así como la fuga de gases fluorados y la flota de vehículos de empresa (desplazamientos del domicilio al centro de trabajo exentos).

Gases

Los datos relativos a gases corresponden al consumo de combustibles como el gas propano, el gas natural y el gasoil (incluido el utilizado en las oficinas móviles en España).

En 2021, el consumo de gas propano en España ha sido de 682 m³, en comparación con 693 m³ en 2020 y 486 m³ en 2019, con una reducción del 1,6 % respecto al 2020 y un aumento del 40,2 % respecto al 2019. El gas propano se utiliza exclusivamente para reforzar la calefacción en una oficina. El aumento respecto al 2019 se debe a que en dicho año, por condiciones meteorológicas, no se usó significativamente el sistema de refuerzo de la calefacción reduciendo el consumo de gas propano ese año.

Por otro lado, el consumo de gas natural en España ha sido de 233.467 m³, en comparación con 189.423 m³ en 2020 y 257.920 m³ en 2019, con un aumento del 23,3 % respecto al 2020 y una reducción del 9,5 % respecto al 2019. Mientras que en Reino Unido, el consumo de gas natural ha sido de 11.004 MWh en 2021 en comparación

con 14.145 MWh en 2020 y 14.386 MWh en 2019 con una reducción del 22,2 % y 23,5 % respectivamente.

Reducción de gas natural en España

▼ **9,5%**

Reducción de gas natural en Reino Unido

▼ **23,5%**

En Reino Unido, durante 2021 se ha implantado un programa de descarbonización y de eficiencia energética con el objetivo de alcanzar la neutralidad en carbono para los alcances 1 y 2 para el año 2030.

Por último, el consumo de gasoil en España ha sido de 13.016 litros, en comparación con 7.625 litros en 2020 y 14.246 litros en 2019, con un aumento del 70,7% respecto al 2020 y una reducción del 8,6 % respecto al 2019. Mientras que en Reino Unido el consumo de gasoil ha sido de 37 MWh en 2021 en comparación con el 237 MWh en 2020 y 211 MWh en 2019 con una reducción del 84,4 % y 82,5 % respectivamente.

Reducción de gasoil en España

▼ **8,6%**

Reducción de gasoil en Reino Unido

▼ **82,5%**

26. Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA. Versión según año.
27. Las emisiones basadas en el mercado son las asociadas a los suministros de energía renovable que tienen una tasa de emisión cero.

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

En España, durante 2021 se ha reducido el consumo de gasoil en un 8,6% respecto el 2019, por la reducción de los recorridos de las oficinas móviles.

Para el 2025, se analizarán las soluciones disponibles en el mercado y así valorar la sustitución del combustible de las oficinas móviles por fuentes alternativas de energía no contaminantes. En 2025 se estima una reducción de emisiones del 58 % respecto al 2019.

En Reino Unido el consumo de gasoil se utiliza principalmente para los equipos electrógenos de los centros corporativos así como para la calefacción de algunos sitios ubicados en islas remotas. Se está valorando alternativas más ecológicas.

Gases fluorados

Los datos relativos a gases fluorados corresponden a la fuga de gases por averías en equipos de climatización en Edificios Corporativos y en Oficinas. En 2021, la fuga de gases fluorados en España ha sido de 934 kg, en comparación con 1.083 kg en 2020 y 1.144 kg en 2019, con una reducción del 13,8 % y 18,3 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, la fuga de gases fluorados ha sido de 68 kg en 2021 en comparación con 31 Kg en 2020 y 71 kg en 2019, con un aumento del 119,4 % en 2020 y una reducción del 4,2 % en 2019.

Para mitigar estas fugas, el Banco realiza cada año un programa de renovación del parque de máquinas de aire acondicionado, por equipos más eficaces (reduciendo así también emisiones de alcance 2) y con gas de menos impacto ambiental. Cada año se renueva aproximadamente un 8% de los equipos.

Equipos nuevos

8%

En 2022 se seguirá identificando las máquinas con más averías con el objetivo de incorporarlas al proyecto de renovación. Este análisis permitirá a su vez detectar los modelos con más deficiencias para poder influir en la política de compra de nuevos equipos.

Durante el período 2022-2025, se potenciará la revisión periódica de las instalaciones tanto de las máquinas como del resto de las instalaciones (tubos, conexiones, llaves de pasos) para poder detectar posibles deficiencias. Hasta 2025 se estima una reducción de emisiones del 2 % anual.

Vehículos de empresa

En España, el total de miles de km de viajes de empresa en 2021 es de 178 en comparación con 241 en 2020 y 832 en 2019, con una reducción de 26 % y de 78 % respectivamente.

Reducción de km de viajes

78%

En Reino Unido, TSB ha lanzado en marzo de 2021 un programa de coches de empresas eléctricos para los empleados con funciones de *management*. Con ello, a cierre de 2021, la flota de coches eléctricos ha alcanzado el 67 % de la flota en comparación con el 6 % del año anterior. Para el 2022, se está valorando ampliar el alcance a más clasificaciones profesionales.

Flota de coches eléctricos de TSB

67%

Alcance 2 - Actividades indirectas:

Este alcance incluye las emisiones generadas por el consumo de energía eléctrica.

Consumo de energía eléctrica

En relación al consumo de energía eléctrica en España en 2021 se han alcanzado los 66.213 MWh, en comparación con los 67.993 MWh en 2020 y los 78.533 MWh en 2019, con una reducción del 2,61 % y 15,68 % respectivamente. El 99,93 % de la energía consumida en 2021 es de origen 100 % renovable. Mientras que en Reino Unido, se han alcanzado los 20.094 MWh en 2021, en comparación con los 23.851 MWh en 2020 y 27.930 MWh en 2019, con una reducción del 16 % y 28 % respectivamente.

Reducción de energía eléctrica en España

15,68%

Energía consumida en 2021 de origen 100% renovable en España

99,93%

Reducción de energía eléctrica en Reino Unido

28%

En España, el 99,14 % de la energía consumida ha sido suministrada por Cepsa, con un certificado de garantía 100 % renovable, mientras que el 0,79 % ha sido de autoconsumo.

Como novedad en 2021, se ha puesto en marcha 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 adaptación de la organización, permite, 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 continúa con su programa de análisis continuo de consumos en oficinas y edificios corporativos para detectar variaciones y actuaciones que permitan mejorar la eficiencia de los consumos:

- Como se indica dentro del Alcance 1, anualmente se renueva un 8 % de las máquinas de climatización por modelos más eficientes.
- Se continúa con el proyecto de renovación de la iluminación por tecnología LED (*Light Emitting Diode*) en oficinas para conseguir que todas las oficinas estén dotas de esta iluminación y reducir el consumo (en

centros corporativos ya están todos dotados al 100 % con iluminación 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.
- Los centros corporativos tienen instalada una iluminación por detección de presencia y lámparas LED. En dichos edificios y en las oficinas más grandes, las instalaciones de climatización disponen de recuperación de energía.

En Reino Unido, la contratación del suministro de energía eléctrica por fuente de energía 100 % renovable ha marcado un hito importante en la estrategia hacia una neutralidad en carbono no generando emisiones de alcance 2.

TSB sigue igualmente desarrollando medidas de eficiencia para reducir el consumo de electricidad cómo, por ejemplo, la implantación de sistema de iluminación LED.

	2021	2020	2019
Consumo total de energía (MWh) en España y Reino Unido	94.143	96.844	98.627
Autoconsumo (% sobre el total de energía eléctrica) en España	0,79 %	0,00 %	0,00 %
Consumo de energía eléctrica suministrada por Cepsa y Nexus Renovables, garantía de origen 100% renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica en España)	99,14 %	99,92 %	99,96 %

Consumo de energía
(en España y Reino Unido)

Para el 2025, el Banco está valorando la implantación de una planta de autogeneración fotovoltaica en su centro logístico de Polinyà. Hasta 2025 se estima una reducción de consumo del 1 % anual.

Alcance 3 - Otras actividades indirectas:

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

Agua

El consumo de agua incluye el agua de uso sanitario, regadío y de restauración en centros corporativos. En 2021, el consumo de agua en España ha sido de 395.036 m³, en comparación con 315.656 m³ en 2020 y 396.260 m³ en 2019, con un aumento del 25 % y una disminución del 0,3 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, el consumo de agua ha sido de 47.238 m³ en comparación con 67.409 m³ en 2020 y 86.469 m³ en 2019, con una reducción del 30 % y 45 % respectivamente.

Reducción de agua
en España

▼0,3%

Reducción de agua
en Reino Unido

▼45%

La reducción de consumo en España no es significativa ya que se han aplicado planes de limpieza especiales para evitar la contaminación por COVID-19.

El 100% del agua consumida proviene de la red de suministro. Asimismo, el grupo tiene sus sedes en terrenos urbanos donde el agua captada y vertida se hace a través de la red urbana.

En relación con 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.

Para el 2022, se anticipa una reducción del 1% del consumo debido al proceso de consolidación de oficinas y al uso de aguas pluviales para el riego de árboles de la sede principal en Sant Cugat.

Para el período 2022-2025 se realizará un cambio progresivo del sistema de descarga de WC por dobles descargas que permitirá una reducción del consumo de agua de uso sanitario. Hasta 2025 se estima una reducción de emisiones de un 1 % anual.

Papel

El consumo de papel se produce por la actividad diaria del Banco. En 2021, el consumo de papel en España ha sido de 640 toneladas, en comparación con 652 en 2020 y 1.030 en 2019, con una reducción del 1 % y 37 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, el consumo de papel ha sido de 583 toneladas en 2021 en comparación con 984 en 2020 y 1.439 en 2019, con una reducción del 41 % y 59 % respectivamente.

Reducción de papel
en España

▼37%

Reducción de papel
en Reino Unido

▼59%

Para conseguir disminuir el consumo del uso del papel se han aplicado un conjunto de medidas como (i) el desarrollo del servicio de 24 horas para clientes a través de canales remotos y plataformas digitales, (ii) 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, (iii) todas las impresoras de la Entidad imprimen por defecto a doble cara. En 2019, se extendió el uso exclusivo de papel reciclado para todo el Grupo y, en 2020, se aplicó 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 42 % respecto al 2019.

En Reino Unido, TSB tenía fijado el objetivo de reducción del uso de papel de un 25 % para finales de 2022 en comparación con 2019. Para ello, se han lanzado varias iniciativas para digitalizar los procesos y folletos, reducir

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.

los envíos por correos a los clientes y las impresiones. Con ello se ha alcanzado una reducción de 60 % del uso del papel a finales de 2021 en comparación con el 2019.

	2021	2020	2019
Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas)	1.223	1.636	2.469
Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%)	100 %	100 %	99,98 %
Uso del papel reciclado en centros corporativos en España con oficina de servicio de correos (estafeta) sobre su consumo total del papel (blanco y reciclado) (%)	100 %	100 %	99,98 %

Consumo de papel
(en España y Reino Unido)

Para el 2022 se seguirá impulsando el proyecto de 0 papel, proyecto que busca la digitalización de todos procesos del Banco para reducir a 0 el consumo de papel. Hasta 2025 se estima una reducción de las emisiones de un 2 % anual.

Plástico

El consumo de plástico se produce por los materiales que se adquieren para diferentes usos. En 2021, el consumo de plástico en España ha sido de 4,47 toneladas, en comparación con 12,77 en 2020 y 71,06 en 2019, con una reducción del 65 % y 94 % respectivamente.

Reducción de plásticos en España

▼ 94%

Para conseguir disminuir el consumo se aplica un conjunto de medidas para eliminar el plástico de los productos que adquiere el Banco para diferentes usos. Durante el 2020 y el 2021 se han realizado diferentes planes de eliminación o reducción del plástico:

- Eliminación de plásticos en ciertos materiales de escritorio y/o uso común
- Eliminación de blíster para monedas.
- Eliminación bolsa azul de digitalización urgente.
- Eliminación de las fundas de libretas.
- Sustitución de la bolsa azul de eventos con pelliculado de plástico por papel *kraft* marrón.
- Sustitución de las cucharillas de plástico para café por otras en madera.
- Sustitución de la ventana de plástico de los sobres por ventana de papel transparente.
- Fabricación de bolsas de traslado de efectivo con mezcla de plástico reciclado (80%) y virgen (20%).
- Fabricación del film de retractilar con un 56 % de caña de azúcar (material bio).
- Sustitución del bolígrafo corporativo (100 % plástico) por alternativa en papel *kraft* y pasta de trigo.

Para el período 2022-2025, se realizará un análisis progresivo de los distintos materiales utilizados por el Banco que contienen plástico que se irán sustituyendo por

material sostenible. Se estima una reducción de emisiones de un 2 % anual.

Gestión de residuos

Los residuos pueden ser categorizados en No Peligrosos y Peligrosos. En los residuos No Peligrosos se incluyen: chatarra, plástico inerte, general voluminoso, bombillas incandescentes, papel y cartón, vidrio, orgánica, decantador grasas y madera. En los residuos Peligrosos se incluyen: envases de sustancias químicas, absorbentes (filtros), baterías de plomo, aceites, fluorescentes, equipos electrónicos, pilas, y aerosoles.

En la sección 4.3.4 Economía circular y gestión de residuos se presenta más detalle sobre las emisiones y la gestión de residuos.

Viajes y desplazamientos de negocio

Los desplazamientos de negocio incluyen los viajes en avión, tren y coches.

En España, el total de miles de km de viajes de empresa en 2021 es de 6.058 en comparación con 9.266 en 2020 y 34.586 en 2019, con una reducción de 35 % y de 82 % respectivamente.

Reducción de km en España

▼ 82%

Al inicio del ejercicio 2020, antes del Estado de Alarma decretado en España, el Banco revisó su política de desplazamientos y viajes, estableciendo nuevas directrices por una parte, para limitar los desplazamientos a los estrictamente necesarios por exigencias de negocio y, por otra, impedir los desplazamientos por reuniones internas, potenciando el uso de medios remotos y telemáticos disponibles.

En esta línea, y con la recuperación progresiva de la movilidad, se prevé una reducción de los viajes que permita reducir las emisiones en un 40% para el ejercicio 2022 con respecto al 2019 (2020 y 2021 no se pueden considerar como referencia al ser años atípicos afectados por la pandemia).

En relación con los trayectos *in itinere*, se seguirá promoviendo un modelo de movilidad sostenible con la creación de nuevas plazas de aparcamiento en edificios corporativos para vehículos eléctricos privados, bicis, patinetes etc.

En Reino Unido, durante 2020 TSB se había fijado como objetivo para el 2021 de reducir un 50% los viajes de negocio con respecto al 2019.

La pandemia del COVID-19 ha contribuido en gran parte a la reducción de 92% de las emisiones en comparación con el 2019. Asimismo, TSB se ha comprometido a promover nuevos modos alternativos de transporte, como la inclusión en los beneficios sociales de una subvención adicional para la compra de bicicletas eléctricas, y de formas de trabajar nuevas para mantener la reducción de emisiones.

Para el periodo 2022-2025, en España se prevé una reducción anual de emisiones del 5% hasta 2025 con la implantación año tras año de nuevas medidas que permitan al Banco establecer y alcanzar retos continuados de reducción de emisiones.

Otras acciones

En España, el Banco tiene previsto certificar en 2022 su Oficina Hub Barcelona con el sello de *Green Building Council* España.

Asimismo, para mitigar el impacto ambiental de sus proveedores, potenciará vehículos eléctricos a los diferentes servicios de logística y el uso de tinta ecológica entre las imprentas que colaboran con el Banco.

En Reino Unido, TSB está identificando posibles reducciones de emisiones de CO₂ en los productos y servicios contratados a sus proveedores.

Adicionalmente en 2021, TSB ha modificado sus procesos de compra para incluir nuevos requisitos de sostenibilidad.

4.3.4 Economía circular y gestión de residuos

En 2021, la gestión de residuos en España ha sido de 1.192 toneladas, en comparación con 1.171 en 2020 y 1.353 en 2019, con un aumento del 2 % y una disminución del 12 % respectivamente.

Reducción de gestión de residuos en España

▼12%

En Reino Unido la gestión de residuos ha sido de 1.200 toneladas en 2021 en comparación con 1.452 en 2020 y 1.036 en 2019 con una reducción del 17 % y un aumento del 16 % respectivamente. El aumento en 2020 se debe a la ampliación de los residuos gestionados.

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.

Dentro de las acciones que ha realizado el Banco para reducir los residuos que genera, destacan los programas de reducción del consumo de papel y al residuo asociado (cabe destacar que es el residuo de mayor volumen).

	2021		2020		2019	
	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂
Total R. No Peligrosos ³⁰	2.377	101	1.170	67	1.351	81
Total R. Peligrosos ³¹	15,3	0,2	1,2	0,0	1,8	0,0
Total residuos	2.392	102	2.623	106	2.389	105

Desglose de residuos (R) en España y Reino Unido²⁹

En Reino Unido no se dispone del desglose de residuos peligrosos y no peligrosos para los años 2019 y 2020 y solo se incluye el total de residuos.

Para el período 2022-2025, el Banco seguirá reduciendo el residuo de papel en base a una disminución de su utilización.

Asimismo, para el 2025, se prevé la creación de una nueva sala de residuos centralizada para reducir la

generación de residuos, así como la instalación de una planta de compostaje de materia orgánica en la sede principal de Sant Cugat para reducir la totalidad de los residuos orgánicos. Para 2025 se estima una reducción del 9% respecto al 2019.

29. Factores de conversión utilizados para los residuos en base a DEFRA 2021 (Waste Disposal), a excepción del papel, vidrio y orgánica en España que se ha utilizado (OECC) Cálculo de las emisiones de GEI derivadas de la gestión de los residuos municipales.

30. En España los residuos no peligrosos incluyen: chatarra, plástico inerte, general voluminoso, bombillas incandescentes, papel y cartón, vidrio, orgánica, decantador grasas y madera. Los 3 principales residuos en 2021 han sido papel y cartón con un

residuo de 1.009 t (56,94 t.CO₂), general voluminoso con un residuo de 51,13 t (0,45 t.CO₂) y orgánica con un residuo de 44,02 t. (15,58 t.CO₂).

31. En España los residuos peligrosos incluyen: envases sustancias químicas, absorbentes (filtros), baterías de plomo, aceites, fluorescentes, equipos electrónicos, pilas, y aerosoles. Los dos mayores residuos fueron en equipos electrónicos 3,48 t y con una emisión de t.CO₂ de 0,03 y filtros absorbentes con un consumo de 1,47 t. y una emisión de 0,01 de t.CO₂.

5. Compromiso con la financiación sostenible



La estrategia del Grupo Banco Sabadell consiste en desarrollar con éxito la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono ofreciendo las mejores soluciones a clientes e inversores.

A través de:

- La emisión de bonos sostenibles.
- La inversión en energías renovables y el negocio de la sostenibilidad mediante la filial Sinia Renovables.
- *Project Finance*.
- Soluciones de financiación en los distintos negocios a través de:
 - **Financiación con aplicación Sostenible** (“FaS”) en la que el uso de los fondos es el criterio principal para determinar la naturaleza verde, social o sostenible.
 - **Financiación vinculada a Sostenibilidad** (“FvS”) relativa al tipo de financiación que incentiva el logro de objetivos de sostenibilidad.
- Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable.

5.1 Emisión de bonos sostenibles

Desde 2020, Banco Sabadell ha adoptado un marco de emisión de bonos vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), considerándose tres tipologías de bonos: verdes, sociales y sostenibles.

- **Los bonos verdes** – orientados a la financiación de categorías elegibles de ámbito verde, centrándose en proyectos con factores de beneficio medioambiental, tales como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la prevención de la contaminación y la adaptación al cambio climático.
- **Los bonos sociales** – orientados a la financiación de categorías elegibles de ámbito social, centrándose en la generación de beneficios sociales al impulsar el acceso a servicios esenciales, facilitar la inclusión social y promover la generación y mantenimiento del empleo.
- **Los bonos sostenibles** – orientados a la financiación combinada de las actividades verdes y sociales mencionadas anteriormente.

Los fondos obtenidos con la emisión de estas tipologías de bonos irán destinados íntegramente a financiar o refinanciar, total o parcialmente, préstamos o proyectos existentes, nuevos o futuros que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos en el Marco en base a la Taxonomía de la Unión Europea y los Principios de los Bonos Verdes de la ICMA (International Capital Market Association).

En el año 2021, Banco Sabadell ha vuelto al mercado de bonos verdes con una emisión, en junio, de 500 millones de euros con vencimiento legal de 7 años y opción de call a los 6 años y un cupón de 0,875%; en esta ocasión, ha sido una emisión de deuda Senior Non Preferred inaugural en formato verde. Gracias a esta tercera emisión el Banco ha emitido en los últimos dos años 1.120 millones en formato verde.

Millones de euros en emisiones en formato verde

1.120

En relación a las emisiones de bonos verdes realizadas en 2020 y, según se contempla en el Marco para la emisión de bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se ha elaborado un informe revisado por un experto independiente sobre la asignación de los fondos obtenidos, denominado “*Green Bonds Report 2021*” disponible en la página web corporativa, en el que además, se muestra el impacto medioambiental generado por los mismos.

Adicionalmente, en septiembre 2021, Banco Sabadell México ha elaborado el Marco de Financiación Sostenible (*Financing Sustainability Framework*) que concuerda con las Directrices de los Bonos Sostenibles 2021, los Principios de los Bonos Verdes 2021, los Principios de los Bonos Sociales 2021, y los Principios de los Préstamos Verdes 2021. Sabadell México busca que en un

futuro próximo se usen recursos para colocar bonos verdes en categorías elegibles como Edificios verdes, Energía renovable, Eficiencia energética, Transporte limpio, Gestión del agua eficiente y resiliente al clima, Agricultura ambientalmente sostenible, pymes, Infraestructura social y Vivienda social.

5.2 Sinia Renovables

A cierre de 2021, Sinia Renovables, la división de inversión en energías renovables y negocio de sostenibilidad de Banco Sabadell, tiene inversiones en proyectos en explotación, construcción y promoción, que suman una potencia total de 1.031,9 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 303 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 716,6 GWh anual. Dicha generación, si estuvieran en su totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 219.000 hogares.

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera, en la que participa directamente en capital, es de 163,7 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.922 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 50.039 hogares.

Energía eléctrica renovable
GWh/año

163,7

Emisiones evitadas (t.CO₂)

22.922

Emisiones evitadas (hogares)

50.039

Estas cifras posicionan al Grupo como uno de los líderes en inversión en proyectos de energías renovables del sector financiero.

Adicionalmente, se detallan las principales acciones del año:

- Actualmente Sinia mantiene inversiones en proyectos en México equivalentes a 247,3 MW eólicos en explotación, en las regiones de Tamaulipas y de Baja California. En Perú mantiene inversiones en el noreste del país en dos parques eólicos de 36,8 MW potencia total. Y en Chile mantiene su inversión en una planta fotovoltaica en el norte del país de 103,5 MWp.
- Respecto los activos en explotación en el mercado español, Sinia mantiene la inversión en dos parques eólicos en Navarra en una operación de 2020, de 93,6 MW en total, e incrementa su potencia con la inversión en 2021 en un parque eólico de 3,0 MW en Tarragona. En 2021 se ha realizado otra inversión en un parque eólico en

construcción en Castilla y León de 18 MW.

- En lo que respecta a activos en promoción a cierre de 2021, Sinia mantiene inversiones en un total de 509,1 MW en activos repartidos en Cataluña, Galicia, y Castilla y León, tanto en proyectos fotovoltaicos como eólicos.
- En octubre de 2021 se ha adquirido el 25% de la primera franquiciadora de ingenierías para autoconsumo fotovoltaico y para puntos de recarga de vehículo eléctrico en España, llamada *Doctor Energy*, con el objetivo de apoyar a la sociedad a acelerar su crecimiento.
- En diciembre de 2021 se ha realizado la primera inversión en el sector del autoconsumo industrial, mediante la financiación y entrada en el 25% del capital de 18 instalaciones con un volumen global de 20,46 MW.

5.3 Project Finance

Banco Sabadell se ha posicionado un año más como banco de referencia en la financiación de renovables en la modalidad de *Project Finance*.

Siguiendo la trayectoria de los últimos años, Banco Sabadell se ha posicionado un año más como banco de referencia en la financiación de renovables en la modalidad de *Project Finance*. Esto se produce además en un contexto en el que los objetivos a nivel europeo para combatir el cambio climático y mejorar la eficiencia energética se han endurecido. Así, a raíz de la aprobación del paquete de medidas “*Fit for 55*” por parte de la Comisión Europea, los objetivos de incremento de la capacidad renovable instalada en toda la UE se han duplicado respecto a lo inicialmente planteado. Banco Sabadell se reconoce como agente fundamental de cambio para materializar estos objetivos, así como por los establecidos a nivel nacional por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima, y es por ello que durante 2021 ha movilizado 1.107,6 millones de euros, formalizado a través de un total de 48 operaciones. Atendiendo a las geografías en las que la Entidad opera, a lo largo de 2021, se han formalizado 4 proyectos renovables en Estados Unidos (173,9 millones de euros), un proyecto renovable en México (15,9 millones de euros), un proyecto renovable en Portugal (23 millones de euros), así como 42 proyectos renovables en España (894 millones de euros).

Importe total *Project Finance*

1.107,6MM€

Nº Operaciones *Project Finance*

48

Datos en millones de euros.

País	Importe	%
España	894,8	80,8 %
México	15,9	1,4 %
Portugal	23,0	2,1 %
USA	173,9	15,7 %
TOTAL	1.107,6	

En cuanto a las tecnologías financiadas, destaca el número de proyectos fotovoltaicos y eólicos.

En cuanto a proyectos fotovoltaicos se formalizaron un total de 531,4 millones de euros (un 48% de los proyectos). Por lo que respecta a proyectos eólicos, se formalizaron un

total de 496,4 millones de euros (45% del total formalizado) y finalmente se formalizaron 79,8 millones en proyectos de plantas termosolares.

Datos en millones de euros.

Tecnología	Importe	%
Eólicos	496,4	44,8 %
Fotovoltaicos	531,4	48,0 %
Termosolar	79,8	7,2 %
TOTAL	1.107,6	

Finalmente, en cuanto a las operaciones en España y Portugal, Banco Sabadell se ha situado un año más como líder del sector y referente en cuanto a la formalización de operaciones vía *Project Finance*. En 2021, la Entidad ha sido particularmente activa en la financiación de proyectos de nueva construcción (proyectos *greenfields*), que ha representado el 61% del total financiado. Atendiendo a la distribución de estos, se han financiado 3 proyectos con régimen retributivo de subasta 2020 (un 3% del total), 12 proyectos que incorporan en su estructura de ingresos acuerdos de compra-venta de energía a plazo o PPAs (*Power Purchase Agreement*) (un 38 % del total), así como 11 proyectos cuyos ingresos proceden exclusivamente del mercado mayorista (un 20 % del total). En su conjunto ha colaborado con el impulso de 1.250 MW atribuibles de capacidad renovable instalada en el sistema, los cuales

producirán suficiente electricidad como para abastecer unos 841.559 hogares en España y evitarán el equivalente a 385.501 toneladas de CO₂ durante cada año de funcionamiento. Por último, en 2021, la Entidad ha reestructurado 16 proyectos *brownfield*, por un total de 173 MW atribuibles y 354,7 millones de euros.

Datos en millones de euros.

Tecnología	Importe	%
FIT Península	354,7	38,6 %
PPA Spanish Government	31,2	3,4 %
Merchant con PPA	346,4	37,7 %
Merchant sin PPA	185,5	20,2 %
TOTAL	917,8	

5.4 Soluciones de financiación para el negocio de CIB, Empresas y Particulares

Para adecuar los procesos de admisión al crédito, gestión de la cartera y las labores de *reporting* a los estándares internacionales de financiación sostenible (“*Green Loan Principles*” y “*Sustainability-linked Loan Principles*” de la *Loan Market Association* y “*Green Bond Principles*” y “*Sustainability-linked Bond Principles*” de ICMA), se definieron en 2020 las siguientes tipologías atendiendo al destino del uso de los fondos:

— **Financiación con aplicación Sostenible** (“FaS”) en la que el uso de los fondos es el criterio principal para determinar la naturaleza verde, social o sostenible. Por lo común, este tipo de financiación es preferible debido a que genera un impacto positivo directo en el medioambiente y/o la sociedad. Este tipo de financiación está estrechamente relacionada con la Guía de Elegibilidad de Banco Sabadell, cuya referencia principal es la Taxonomía de la UE, y con los bonos verdes emitidos por el Banco en los últimos ejercicios bajo el Marco de Bonos Sostenibles. En esta categoría se incluyen todas las operaciones de *Project Finance* de energía renovable, por la propia naturaleza de las mismas, y toda emisión de bonos y colocaciones privadas con un destino verde y/o social específico (más detalle en las secciones correspondientes).

Para impulsar las operaciones FaS, el Banco ha aprobado bonificaciones que permiten ofrecer mejores precios a los clientes.

— **Financiación vinculada a Sostenibilidad** (“FvS”) relativa al tipo de financiación que incentiva el logro de objetivos de sostenibilidad, vinculando el precio de la operación a la evolución de determinado(s) indicador(es) o KPIs. En esta categoría no se requiere un destino de fondos específico. Se considera fundamental que los indicadores seleccionados sean relevantes y centrales para los clientes, lo que permite dar mayor tracción a su estrategia de sostenibilidad.

Se espera que progresivamente la FaS vaya ganando peso según se vayan incorporando los avances regulatorios en esta materia. El despliegue del Fondo de Recuperación Europeo Next Generation EU dará un claro impulso a este tipo de financiación (en la sección 5.4.3 Next Generation EU se obtiene más detalle de las acciones que está realizando el Banco en relación a dichos fondos).

5.4.1 Soluciones de financiación para el negocio de *Corporate & Investment Banking*

A cierre de 2021, se han formalizado 26 operaciones de financiación sostenible permitiendo una movilización superior a los 10.000 millones de euros en el ámbito de *Corporate & Investment Banking (CIB)* (que incluye las operaciones de negocio corporativo y de colocación de bonos), incrementando la cartera de financiación sostenible en más de 1.595 millones de euros³². Una parte relevante de la misma ha seguido desarrollándose en España, siendo complementada con la realizada en otras geografías donde la Entidad tiene presencia: Reino Unido, Francia, Portugal, Estados Unidos y México.

	Nº Operaciones	Volumen Total	Participación Banco
Banca Corporativa	21	8.575	1.695
Mercado de Capitales	5	3.625 ³³	n.a.
Total CIB³⁴	26	12.200	1.695

Nº Operaciones CIB

26

Volumen Total CIB

12.200MM€

A continuación se detalla la información presentada en la tabla:

Banca Corporativa

En el ámbito de negocio corporativo se firmaron 21 operaciones, principalmente FvS, por un importe superior a los 1.695 millones de euros, duplicando la financiación respecto a 2020. Alrededor de un 20% del importe se corresponde con líneas de avales. Entre las operaciones más relevantes, desatacamos las siguientes:

— **Puig Beauty & Fashion:** El grupo catalán de fragancias y moda firmó su primer préstamo sostenible por un importe de 200 millones de euros. La operación bilateral vincula el margen a la evolución de dos indicadores medioambientales, en este caso el volumen de emisiones directas y el de emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida y comprada. Dichos indicadores se han definido de acuerdo al “*GHG Protocol*” y la metodología de medición cumple con los criterios de la SBTi (“*Science Based Target initiative*”).

32. Este importe no tiene en cuenta las refinanciaciones.

33. El importe corresponde al total de bonos verdes y sostenibles sin tener en cuenta los fondos de titulización y pagarés.

34. No se tiene en cuenta el importe de *Project Finance* ya que se detalla en la sección 5.3 *Project Finance*.

— **Roca Grup:** Financiación sindicada por 350 millones de euros en la que Banco Sabadell ha sido co-coordinador de sostenibilidad. Se vinculó el margen a dos objetivos medioambientales: reducción de intensidad de emisiones (t.CO₂eq / ventas) y reducción de la intensidad de agua consumida (m³ agua / ventas). Cabe destacar que el ajuste en margen, tanto en positivo con su ahorro correspondiente, como negativo con una prima equivalente, será destinado a la fundación “*We are Water*” dedicada a proyectos de acceso al agua en áreas

de escasez hídrica, principalmente en África. —También es relevante destacar la formalización del primer préstamo sostenible en Portugal. La operación se estructuró vinculando el margen a un aspecto medioambiental, como es la reducción de emisiones de alcances 1 y 2, y un aspecto social, para fomentar el acceso a mujeres a puestos de liderazgo en la empresa.

Se está priorizando la financiación sostenible como fórmula de acompañamiento a los clientes.

Se están realizando propuestas a medida en función de las necesidades del cliente, su estrategia de sostenibilidad y los factores específicos de su industria.

Durante el año, gran parte de los equipos comerciales de CIB han recibido formación específica sobre financiación sostenible, lo que ha permitido mejorar las interacciones con los clientes sobre estos temas.

A su vez, se han incorporado especialistas sectoriales al grupo de trabajo de financiación sostenible de Banca Corporativa con el fin de mejorar los contenidos y alcance de las propuestas.

Mercado de Capitales

En 2021 Banco Sabadell ha sido colocador de bonos verdes y sostenibles en mercado de capitales, participando por un total de 3.625 millones de euros.

A continuación, se detallan las principales acciones del año:

- Como *Joint Lead Manager* en la emisión pública de la Comunidad de Madrid (bono sostenible por importe de 1.000 millones a plazo de 10 años y cupón del 0,42%) y como *bookrunners* pasivos en la emisión de Vía Celere (*green bond* por importe de 300 millones de euros 5 años y cupón del 5,25%) ambas emisiones de marzo 2021.
- *Co-managers* en la emisión de Aedas Homes de mayo 2021 (*green bond* por importe de 325 millones de euros a plazo de 5 años y cupón del 4%).
- En noviembre 2021 Banco Sabadell ha sido *Joint Lead Manager* en la emisión de Telefónica de bonos sostenibles de 750 millones de euros de cupón 2,88% y *Co-manager* en la emisión de 1.250 millones de euros de Faurecia, *Sustainability linked bond*, de cupón 2,75%.

Además de las emisiones públicas de bonos, Banco Sabadell ha formalizado fondos de titulización verde y un programa de pagarés verdes.

- El primer fondo de titulización de derechos de crédito futuros (Elecnor Eficiencia Energética 2020, FT), estructurado por Banco Sabadell, que tiene como finalidad la compra de derechos de crédito derivados de contratos a largo plazo en los que Elecnor es adjudicatario por los servicios energéticos y de mantenimiento de instalaciones de alumbrado exterior de administraciones públicas (principalmente ayuntamientos). La compra de los derechos se ha financiado con una emisión de bonos a largo plazo por importe de 50 millones de euros a plazo de 7 años y con un cupón del 2,00% que ha sido listada en el MARF (Mercado Alternativo de Renta Fija). **La emisión cuenta con un rating de A+ por Axesor y con la Second Opinion de G Advisory que lo califica como “bono verde”.**
- Banco Sabadell también ha estructurado un fondo de titulización (*Sacyr Green Energy Management, FT*), para Sacyr Industrial Operación y Mantenimiento (SIOM), que tiene como finalidad la compra de derechos de crédito derivados de contratos a largo plazo en los que SIOM realiza servicios de operación y

mantenimiento en nueve plantas (cinco de cogeneración, 2 biomasas y 2 de extracción de aceite de orujo), todas ellas localizadas en Andalucía. La compra de los derechos de crédito se ha financiado con una emisión de bonos a largo plazo por importe de 104 millones de euros a plazo de 10 años y con un cupón del 3,25% que ha sido listado en el MARF (Mercado Alternativo de Renta Fija). **La emisión cuenta con un rating de A-** por

Axesor y con la *Second Opinion* de G Advisory que lo califica como “bono verde”.

— En septiembre de 2021 Greenergy ha registrado un programa de pagarés registrado en el MARF por un límite de 100 millones de euros bajo el que se pueden realizar emisiones de pagarés verdes. Se trata del primer programa de pagarés en MARF con esta característica y ha contado con la *Second Opinion* de Sustainalytics.

5.4.2 Soluciones de Financiación a empresas y particulares

En el caso de particulares y pymes, Banco Sabadell pone a disposición de sus clientes un conjunto de soluciones orientadas al ahorro energético ofreciendo soluciones para la adquisición y la rehabilitación de viviendas, la movilidad sostenible o la instalación de energía renovable.

A continuación se presentan:

- a. Los principales productos verdes comercializados
- b. El resto de productos verdes
- c. Soluciones de movilidad sostenible a través de Sabadell Renting
- d. Financiación Social

La financiación con finalidad sostenible es una de las principales herramientas para impulsar un modelo económico limpio y circular, que permite reducir las emisiones de CO₂ y contribuye a proteger el medioambiente.

Principales productos verdes comercializados

Hipoteca Verde

Desde octubre de 2020, con la creación de la Hipoteca Verde a tipo fijo, se ofrece un precio bonificado para la adquisición de viviendas que aporten un certificado energético B o superior. A cierre de 2021, el volumen acumulado de Hipotecas con certificado sostenible (préstamo hipotecario que financie una vivienda con certificado energético A y B), es superior a los 700 millones de euros.

Hipotecas verdes

+ 700MM€

Renting Sostenible

10,9MM€

Renting sostenible de bienes de equipo

Banco Sabadell mantiene el enfoque sostenible de la actividad de Renting de bienes de equipo, con una oferta que incluye productos sostenibles como:

- placas fotovoltaicas,
- estaciones de carga de vehículos eléctricos,
- iluminación LED, etc.

También adapta su oferta al ámbito sostenible social, comercializando productos como el Learning Renting (que ayuda a la modernización de centros educativos) o el SaniRenting (que posibilita la tecnología y el equipamiento en hospitales, clínicas, geriátricos o centros deportivos). Asimismo, se entrelazan alianzas y se generan sinergias con segmentos del Banco como Colectivos Profesionales, Sector Agrario, Franquicias o Sector Turístico, aplicando productos y ofertas específicos para los clientes de cada sector.

Durante el año 2021, se han realizado 111 operaciones de renting con finalidad sostenible (calderas, sistemas fotovoltaicos, iluminación de bajo consumo, etc.) por un total de 10,9 millones de euros.

Leasing sostenible

En 2021, Banco Sabadell ha incrementado su oferta de productos sostenibles en Leasing, incluyendo al Eco Leasing inmobiliario para la financiación de inmuebles con certificado energético A o B, las modalidades de Leasing Autoconsumo para la financiación de instalaciones fotovoltaicas y ECO Leasing Vehículos para los vehículos con etiqueta energética ECO o cero.

En cuanto al volumen de financiación leasing sostenible en 2021, se han realizado 93 operaciones por 35,9 millones de euros que sobre los 657 millones de euros de producción total de leasing representa un 5,4%.

Operaciones 2021

93

Leasing sostenible

35,9MM€

Resto de productos verdes comercializados

Adicionalmente se han creado otros productos en línea con las necesidades que están surgiendo y las oportunidades que derivan de estímulos fiscales por parte del Gobierno:

Préstamo Expansión Eco-reformas

Cuyo objetivo es incentivar aquellas reformas y/o adquisiciones que mejoren la sostenibilidad y el ahorro energético del hogar o de la segunda residencia. El Banco financia con condiciones favorables las mejoras en los sistemas de cierres (ventanas y puertas), las reformas de instalaciones de calefacción o refrigeración para hacerlas más eficientes y las compras de electrodomésticos que sean con eficiencia energética clase A o superior.

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.

Préstamo Comunidades de Propietarios

Existe actualmente la necesidad de impulsar la eficiencia energética en el sector de la edificación debido a su elevado volumen de emisiones y de consumo energético. Esto será sin duda, un aspecto en el que los Fondos Next Generation EU van a poner especial atención (más detalle en la sección 5.4.3 Next Generation EU). Por esta razón, se han mejorado las condiciones de la financiación a comunidades de propietarios destinada a finalidades relacionadas con la eficiencia energética o las energías renovables.

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.

Préstamo Coche ECO

El Banco ofrece el Préstamo Coche ECO, dirigido a clientes particulares, que 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.

Además, cabe destacar que TSB y Banco Sabadell México han desarrollado una oferta de productos sostenible entre los que se encuentran:

Green Additional Borrowing

En junio de 2021, TSB lanzó el producto Green Additional Borrowing (préstamo ecológico adicional) para ayudar a los clientes que buscan reacondicionar sus hogares con, por ejemplo, paneles fotovoltaicos o aislamiento térmico, para un consumo más eficiente de la energía que reduce el impacto ambiental y las facturas de los servicios públicos de los propietarios.

En noviembre de 2021, TSB llevó a cabo un piloto para una hipoteca para nuevas construcciones de domicilios particulares, que son de más bajo consumo. TSB ahora está estudiando cómo lanzar este producto en el mercado en el segundo semestre de 2022.

Créditos sostenibles México

Banco Sabadell en México ha acumulado en 2021 aproximadamente 650 millones de dólares de créditos sostenibles, teniendo como objetivo incrementar ese número de financiación verde para 2022. Para finales de 2021 los sectores de Energía Renovable y Real Estate representaron aproximadamente el 80% de los financiación verde; adicionalmente, se ha visto un incremento de financiamientos para capital de trabajo que tienen como destino la adquisición de tecnología sostenible como celdas fotovoltaicas que serán usadas en la industria agrícola.

En 2021, el Banco a través de Sabadell Renting, ha incrementado de nuevo su flota de vehículos ECO (con etiqueta ambiental ECO y '0' emisiones) en un 14 % respecto al ejercicio 2020.

En 2021, el Banco a través de Sabadell Renting, su filial de Renting de vehículos, ha incrementado de nuevo su flota de vehículos ECO (con etiqueta ambiental ECO y '0' emisiones) en un 14% respecto al ejercicio 2020, suponiendo ya un 18,43% del total de su flota viva. Esto es debido a las competitivas ofertas y campañas realizadas en este tipo de vehículos, a la presencia destacada de estas opciones de movilidad en el panel de ofertas de forma continuada (las ofertas ECO tienen un peso superior al 25% de la oferta global de forma sostenida), y a las acciones de concienciación realizadas con empleados y clientes.

Vehículos ECO

18,43%

Financiación Social

Tiene por objeto impulsar y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas.

En el ámbito de la financiación con finalidad social, se destaca aquella que tiene por objeto impulsar y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas. En 2021 se ha financiado 3.417 millones a microempresas con esta finalidad.

Financiación a microempresas

3.417MM€

En otro ámbito de financiación social, debido al impacto económico como consecuencia del volcán de la isla de La Palma, Banco Sabadell ha concedido moratorias de préstamos y créditos tanto a personas físicas (41) como a personas jurídicas (30), con el objetivo de contribuir a minimizar el daño económico de este fenómeno.

En este mismo sentido, Banco Sabadell ha realizado 27.080 operaciones de financiación mediante líneas ICO durante 2021, por un importe de 2.072 millones de euros.

Poniendo foco en los vehículos que emiten menos CO₂ por Km. recorrido, los vehículos con etiqueta ambiental '0 emisiones' (Híbridos enchufables y 100% eléctricos), ha logrado un salto destacado, suponiendo una inversión sostenible de 5,3 millones de euros en 2021 (un 49% más que el año anterior), multiplicando por 2,5 las unidades comercializadas de este tipo de vehículos.

En 2022, a través de un nuevo *partner* estratégico, el objetivo es seguir ampliando la gama de vehículos ECO disponibles para hacerlos más accesibles a los distintos segmentos de clientes mediante ofertas más competitivas en el mercado y a través de nuevas soluciones de movilidad más flexibles, sostenibles y personalizadas.

5.4.3 Next Generation EU

En línea con lo indicado en el Plan de Acción por el clima de la UE, los volúmenes de inversión requeridos para cumplir el objetivo de reducción de emisiones para 2030 exceden ampliamente la capacidad del sector público, razón por la que es necesaria la aportación de financiación privada hacia las actividades económicas definidas en el mismo.

Recogiendo ese testigo, las entidades financieras tienen la responsabilidad de complementar los fondos puestos a disposición por las instituciones europeas para conseguir el mayor efecto reparador de las consecuencias de la pandemia, y de avance hacia una economía más sostenible. Además de ello, resulta esencial dotar de la máxima capilaridad posible al programa de fondos europeos para conseguir que el despliegue alcance a todo el tejido empresarial, incluyendo a las pymes.

Estos fondos buscan impulsar los siguientes aspectos de la transición económica:

- **Digitalización:** Para impulsar la digitalización de pymes y autónomos se destinarán aproximadamente 4.066 millones de euros a ayudas para desarrollar actuaciones en marketing digital, comercio electrónico, gestión digital de la empresa, ciberseguridad, entre otros.
- **Movilidad sostenible:** Se destinarán 13.203 millones de euros a la movilidad sostenible, segura y conectada. Una parte de ellos es para contribuir a que las empresas y autónomos puedan renovar sus vehículos comerciales y de transporte, y también habilitar puntos de

recarga de vehículos eléctricos.

- **Eficiencia energética y energía renovable:** Con el objetivo de reducir la demanda en el consumo energético, se destinarán a la rehabilitación de viviendas españolas más de 6.800 millones de euros. Y para las energías renovables, más de 3.100 millones. Empresas y autónomos podrán beneficiarse de estas ayudas para la instalación de placas fotovoltaicas, adquisición de electrodomésticos eficientes, iluminación led y de bajo consumo, aislamientos térmicos y ventanas.

Con este fin, se ponen a disposición de las empresas los distintos productos específicos con el objeto de anticipar las subvenciones, complementarlas si no cubren la totalidad de la inversión o avalar ante la administración las posibles garantías requeridas.

Banco de Sabadell pretende acompañar a las empresas en este camino.

Sólida penetración en el segmento de empresas.

Las pymes y empresas serán las beneficiarias de una proporción significativa de los fondos *Next Generation EU*. El Banco cuenta con una sólida cuota de mercado y penetración en estos segmentos, lo que permitirá jugar un rol clave en proporcionar fondos adicionales para llevar a cabo proyectos relacionados con los Fondos.

Amplia presencia en colectivos profesionales. La Entidad ha firmado más de 3.000 convenios con colectivos profesionales, Asociaciones empresariales y profesionales y cámaras de comercio, lo que nos permite dar mejor respuesta a aquellos sectores que puedan estar más impactados por las subvenciones.

Equipo especializado. Conscientes de la cada vez mayor importancia de la sostenibilidad, se ha capacitado y desplegado un equipo de especialistas en Fondos Europeos y Sostenibilidad para que puedan dar soporte a la red comercial en el desarrollo de operaciones sostenibles. Estos especialistas están presentes en todos los territorios y cuentan además con la colaboración de especialistas en otros ámbitos, como el sector turístico, el de agricultura o el de sector público.

Propuesta de valor. El Banco Sabadell apoya a sus clientes y potenciales clientes durante todo el proceso, ofreciendo una solución integral. Para ello, se ha lanzado varias iniciativas:

- **Identificación de subvenciones:** a través de algoritmos de inteligencia de negocio proporcionados por TuFinanciacion, consultora con más de 15 años de experiencia en subvenciones públicas (tanto europeas como nacionales).

- **Subvenciones más adecuadas en el modelo de relación de la Visita 360 y a través de los canales digitales, donde cada cliente recibirá las subvenciones más apropiadas, en función de su sector, ubicación, actividad y otros criterios comerciales.**

- **Soluciones de financiación:** en torno a tres tipos de soluciones empresariales (anticipos, cofinanciación y garantías) y acuerdos llave en mano.

- **Plataforma de gestión de subvenciones,** proporcionado por PwC con un equipo especializado de más de 50 asesores y consultores, diseñado exclusivamente para clientes de Banco Sabadell con un precio competitivo.

5.5 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. Suscritos de forma individual a los PRI por BanSabadell Pensiones EGFP SA se incluyen BanSabadell Pentapensión Empresa FP, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell MF2000, el Fondo de Pensiones de los Empleados de Banco Sabadell GM, BanSabadell 18 FP y el Fondo de Pensiones de la Compañía de Servicios de Bebidas Refrescantes.

Con relación a fondos de inversión, a lo largo de 2021 cuatro fondos de Sabadell Asset Management fueron reconocidos como sostenibles según el artículo 8³⁵ bajo la normativa europea SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) por el regulador español: Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI (112,8 M€), Sabadell Acumula Sostenible, FI (117,5 M€), Sabadell Crece Sostenible, FI (172,4 M€), Sabadell EEUU Bolsa, FI (210,4 M€) y Sabadell Interés Euro, FI (644,8 M€). Esto junto con los fondos Amundi distribuidos por Banco Sabadell entre sus clientes reconocidos como sostenibles según el artículo 8 (2.626,6 M€) hace que el volumen total de activos bajo gestión sostenibles según el artículo 8 y 9 alcance los 3.884,6 millones de euros (22,5%) a cierre del 2021.

Fondos sostenibles

3.884,6MM€

En cuanto a los criterios de Naciones Unidas relativos a los Principios de Inversión Responsable, indicar que el *partner* estratégico del Banco, Amundi, es firmante de los mismos desde su creación en 2006. En este sentido, los clientes de Banco Sabadell disponen de 18.000 millones de euros en fondos de inversión gestionados desde distintas gestoras del grupo Amundi bajo los Principios de Inversión Responsable de las UN.

Activos bajo principios PRI

18.000MM€

En 2022 se continuará con el proceso de ampliación de la oferta de productos de ahorro inversión que cumplen con criterios de sostenibilidad. En este sentido, los mayores avances se centrarán en los fondos de inversión al ser el producto que más ostentan y contratan los clientes y empujados por el fuerte compromiso de Amundi, la gestora número uno en Europa por activos, con la sostenibilidad. Partiendo del objetivo para este año del 15% se pretende alcanzar el 75% de los activos bajo gestión cumpliendo criterios ESG lo que implicaría pasar de 4 fondos de Sabadell Asset Management a 29 bajo artículo 8 o 9.

Banco Sabadell reconoce la importancia de la industria de los productos y servicios de inversión para la financiación de una economía más sostenible. Dentro de este compromiso y para fomentar las mejores prácticas en materia de inversión en 2021 se ha llevado a cabo una formación específica sobre inversión ESG destinada a todas las figuras comerciales que podían llevar a cabo asesoramiento. En esta línea, está previsto reforzar contenidos en 2022 con un curso dirigido a las figuras

más especializadas en Ahorro Inversión con el objetivo de profundizar en la inversión ESG con temas como la integración de los criterios ESG, la rentabilidad financiera o la regulación.

En 2021 se ha completado la Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro Inversión de Banco Sabadell. Esta política se enmarca dentro del 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. El proceso se divide en cuatro etapas. La primera corresponde al proceso de análisis de las evidencias aportadas por parte de las sociedades o *partners* a quien la Entidad tiene delegadas tareas relacionadas con la gestión de los productos de los que la Entidad es el Participante en los Mercados Financieros o la selección de productos que se ofrecen como Asesor Financiero, una segunda etapa de revisión de la oferta definidas para los distintos segmentos, incluyendo entre las variables de decisión los riesgos de sostenibilidad a presentar en el Grupo de Trabajo de Oferta Asesorada y la tercera etapa donde se ratifican las decisiones adoptadas por parte del Comité Técnico de Producto. Por último, se llevará a cabo en una cuarta etapa un seguimiento sobre la información a divulgar a petición del Reglamento 2019/2088.

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 9 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 1.068 millones de euros.

Respecto de la integración de los riesgos de sostenibilidad ESG en las decisiones de inversión en Sabadell Seguros, el proceso de gestión de activos integra criterios cuantitativos y cualitativos ESG. Para ello, se utilizan las calificaciones (ratings) ESG emitidas por empresas proveedoras especializadas que permiten identificar los riesgos y oportunidades asociados a las inversiones a corto y largo plazo. El proceso también cuenta con herramientas que permiten detectar alertas reputacionales relacionadas con las compañías y activos que forman parte de sus inversiones. Adicionalmente, cabe considerar

35. Artículos 8 y 9 del 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 (conocida como SFDR), por los cuales se regula la transparencia de la promoción de las

características medioambientales o sociales en la información precontractual y la transparencia de las inversiones sostenibles en la información precontractual, respectivamente.

que se aplican políticas de exclusión, no invirtiendo en sectores controvertidos (armas, carbón térmico, etc.). Para analizar los controles de riesgos de sostenibilidad en las carteras de inversión, se creó el *ESG Footprint Committee*, que se ocupa de la supervisión de los riesgos de sostenibilidad y de revisar la correcta implementación de la política de riesgos de sostenibilidad en cada gestor de inversiones.

Asimismo, Sabadell Seguros participa desde julio en el fondo *Q-impact*, con el objetivo de contribuir al reto global de la transición energética y generar oportunidades profesionales para personas de colectivos vulnerables.

Q-Impact, invierte en empresas en fase de crecimiento y expansión que mitigan problemas tanto de inclusión social como de transición ecológica en España. En el ámbito social, el fondo se enfoca principalmente en empresas que

facilitan la inserción en el mercado laboral de jóvenes y reducen el paro juvenil, trabajan por la inclusión de personas con diversidad funcional y colectivos vulnerables, y mejoran vida de personas con diversidad funcional y personas mayores mediante productos adaptados y servicios de teleasistencia.

En el ámbito de la transición ecológica, el fondo se enfoca en catalizar la inversión en mercados poco atendidos y también en agricultura orgánica, tecnología sostenible y sectores relacionados: generación renovable en las islas y financiación de autoconsumo y eficiencia energética.

Por la parte de seguros de protección, el objetivo de las compañías es promover el desarrollo de productos y servicios que creen valor social y promuevan la preservación del medioambiente.

El Banco quiere que los seguros que comercializa ayuden a cumplir su compromiso y responsabilidad con el medioambiente. Por ello, varios de ellos incluyen servicios y ventajas que promueven la lucha contra el cambio climático.

Se reduce el número de desplazamientos y, por tanto, la emisión de gases de efecto invernadero gracias al videooperitaje en Protección Auto y Protección Hogar, y con videoconsultas 24 horas en Protección Salud Sanitas.

El Seguro de Hogar también tiene en cuenta las necesidades de los clientes preocupados por el cambio climático, por lo que se da cobertura a la rotura accidental de los cristales de las placas solares que tengan instaladas y fijadas al continente en sus viviendas y para su uso exclusivo. Además, se considera como parte del continente de la vivienda el punto de carga para vehículos eléctricos que tengan instalado y fijado en su garaje (de su propiedad).

Por otro lado, el Seguro de Auto ofrece coberturas especiales para los vehículos eléctricos, como asistencia en carretera en caso de avería, accidente o falta de batería; cobertura del robo del cable y del enchufe de carga, y los daños a terceros ocasionados por fallos durante la carga del vehículo (con la cobertura de Responsabilidad Civil).

5.6 Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

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.

Dicha alianza con el IFC impulsó la financiación sostenible, donde se otorgaron créditos al sector hotelero que impulsan un turismo sostenible en el país. Estos proyectos cumplen con más del 90% de los requerimientos ambientales de *Rainforest Alliance*, que basa sus criterios de certificación en la eficiencia energética, la reducción del consumo de agua y el control de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Sabadell México también cuenta un crédito a 8 años por 50 millones de dólares con la Institución Alemana de Financiamiento para el Desarrollo (*German Development Finance Institution*, DEG), que tiene como objetivo promover proyectos sostenibles orientados a la protección ambiental, entre ellos: inversiones en eficiencia energética, medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, dispositivos para instalaciones y equipos para manejar agua y residuos de forma racional, entre otros. A partir de julio de 2021, todos los proyectos de infraestructura financiados con fondos del IFC y el DEG por un importe igual o mayor a los 5 millones de dólares americanos, son evaluados a través del SARAS de Banco Sabadell México, el cual consiste en identificar los impactos y riesgos ambientales y sociales asociados a las actividades de los clientes. Al final de dichas evaluaciones, se prepara un Plan de Acción que ayudará a mitigar los impactos y riesgos identificados, en donde el cliente se compromete a llevar a cabo.

6. Compromiso con las personas



6.1 Datos de la plantilla

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.

A cierre 2021, el Grupo Banco Sabadell cuenta con 20.070 profesionales distribuidos en las diferentes

geografías donde está presente, prácticamente todos con contratos indefinidos. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 32,9 % es internacional) y en género (55,7 % son mujeres).

Profesionales

20.070

Plantilla internacional

32,9%

Mujeres

55,7%

Empleados Grupo Banco Sabadell: Distribución por clasificación profesional, edad y país

Clasificación profesional	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	515	214	729	516	180	696
Mandos intermedios	1.988	1.281	3.269	2.422	1.324	3.746
Especialistas	5.663	7.766	13.429	6.855	8.970	15.825
Administrativos/as	724	1.919	2.643	738	2.453	3.191
Total	8.890	11.180	20.070	10.531	12.927	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos y directores/as top. El colectivo Mandos intermedios incluye los/las directores/as 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	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	1.113	1.245	2.358	991	1.258	2.249
Entre 31 - 49 años	5.093	7.012	12.105	5.486	7.636	13.122
Mayor de 49 años	2.684	2.923	5.607	4.054	4.033	8.087
Total	8.890	11.180	20.070	10.531	12.927	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

País	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	6.157	7.310	13.467	7.571	8.141	15.712
Reino Unido	2.291	3.507	5.798	2.408	4.343	6.751
México	278	185	463	306	192	498
Otras Geografías	164	178	342	246	251	497
Total	8.890	11.180	20.070	10.531	12.927	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021. La plantilla de Reino Unido engloba el personal de TSB y la OFEX de Banco Sabadell.

En 2021 la plantilla del Grupo se ha reducido en un 14,4 %, pasando de 23.458 profesionales a los 20.070 actuales. Este ajuste incorpora parte de las salidas previstas en el Plan Salidas 2021, incluido en el compromiso de eficiencia del plan estratégico y formalizado en el acuerdo de despido colectivo alcanzado por el Banco y el 100% de los representantes legales de los trabajadores. El objetivo es adaptar el Banco a la transformación del entorno (digitalización de clientes, nuevas formas de trabajar, disrupciones tecnológicas...) y construir el mejor escenario futuro para la plantilla, los clientes y el resto de grupos de interés.

El Plan Salidas 2021 contempla la salida progresiva, hasta 31 de marzo de 2022, de 1.605 trabajadores de Banco Sabadell. A todos ellos, de acuerdo con lo legalmente

exigido pero con condiciones muy superiores a las previstas por la ley, se les ha ofrecido la adhesión a los distintos programas incluidos en un Plan Social, con un compromiso doble: conseguir un nuevo empleo para todas las personas afectadas que se planteen ese objetivo y, por otro lado, dar orientación efectiva y apoyo emocional a las personas que lo precisen en esta transición personal y profesional.

Modalidades de contrato del Grupo³⁶

Prácticamente la totalidad de los contratos del Grupo (99,0 %) son contratos indefinidos, únicamente 192 son temporales (18 de ellos en España).

Tipo de contrato y género	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	8.817	11.061	19.878	10.474	12.875	23.349
Temporal	73	119	192	57	52	109
Total	8.890	11.180	20.070	10.531	12.927	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

Número de contratos por tipología.

Tipo de contrato y clasificación profesional	2021			2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos/as	727	2	729	693	3	696
Mandos intermedios	3.258	11	3.269	3.739	7	3.746
Especialistas	13.337	92	13.429	15.746	79	15.825
Administrativos/as	2.556	87	2.643	3.171	20	3.191
Total	19.878	192	20.070	23.349	109	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

Número de contratos por tipología

Tipo de contrato y rango de edad	2021			2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Inferior a 31 años	2.306	52	2.358	2.197	52	2.249
Entre 31 - 49 años	12.009	96	12.105	13.076	46	13.122
Mayor de 49 años	5.563	44	5.607	8.076	11	8.087
Total	19.878	192	20.070	23.349	109	23.458

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

Número de contratos por tipología

36. No se proporciona desglose de los contratos a tiempo parcial dado que el total de estos en España en diciembre de 2021 es de 14 (0,1% de los contratos nacionales) y en las filiales de TSB y México no se contempla esta tipología de

contrato. Tampoco se detalla 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 2021 es inferior al 3%.

Distribución de salidas del Grupo por despidos

La Tasa de Rotación Voluntaria del Grupo (TRV) en 2021 es de un 5%, recuperando un valor similar al que se registró en 2019 (5,7%). En España, la rotación voluntaria es de un 1,1% y se mantiene respecto a años anteriores.

Durante el 2021 se han producido 1.648 salidas por motivo de despido, cifra un 157,1 % superior a la del 2020. Estos datos recogen salidas realizadas en diciembre de 2021 vinculadas al Plan de Salidas 2021, que finalizarán en marzo de 2022.

Categoría Profesional	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	16	5	21	16	9	25
Mandos intermedios	70	24	94	27	19	46
Especialistas	398	520	918	76	129	205
Administrativos/as	66	549	615	35	330	365
Total	550	1.098	1.648	154	487	641

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

Rango de edad	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	28	40	68	21	19	40
Entre 31 - 49 años	108	259	367	76	126	202
Mayor de 49 años	414	799	1213	57	342	399
Total	550	1.098	1.648	154	487	641

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

6.2 SmartWork: el impulso hacia una organización más ágil

Banco Sabadell siempre ha sido un banco de personas para personas, apostando por ser un banco que conecte mejor a sus equipos, con profesionales más coordinados e informados y desarrollando un modelo de trabajo que equilibre la vida personal con el desarrollo profesional.

Banco Sabadell siempre ha sido un banco de personas para personas, apostando por ser un banco que conecte mejor a sus equipos, con profesionales más coordinados e informados y desarrollando un modelo de trabajo que equilibre la vida personal con el desarrollo profesional; por la flexibilidad de horas y de espacios adaptada al pulso que marcan los cambios; por la tecnología como el camino para estar más cerca y más unidos que nunca; y por priorizar la seguridad y la salud de todas las personas que forman Banco Sabadell.

Tras activar los mecanismos necesarios para la situación de contingencia provocada por la emergencia sanitaria en 2020, el concepto *SmartWork* ha ido evolucionando a lo largo de 2021 para conseguir impulsar una organización más ágil en la que el empleado sigue estando en el centro, velando por su bienestar y consiguiendo equipos más cohesionados y focalizados, así como apoyando el proceso imparable de digitalización.

El proyecto *SmartWork* se articula en diferentes pilares que lo definen para conseguir una organización ágil:

- **Comunicación** bidireccional, constante, transparente y segmentada para diferentes colectivos internos.
- **Organización del trabajo:** establecer criterio y acompañar a los equipos para que definan cómo quieren trabajar y organizarse internamente. Esta nueva organización del trabajo se basa en la confianza, la responsabilidad individual, la planificación conjunta y la colaboración del equipo y el *manager*.
- **Tecnología y herramientas** que permitan, cada vez más, poder colaborar mejor (síncrona y asincrónamente) y trabajar de manera más eficiente.
- Facilitando en la medida de lo posible la flexibilidad y la conciliación de la plantilla.
- Estableciendo un sistema de espacios físicos más dinámicos que permitan una mejor transversalidad de las distintas áreas.

En los siguientes apartados destacamos las distintas iniciativas puestas en marcha este 2021:

6.2.1 Medidas organizativas

Red de oficinas:

- Gestión flexible de la plantilla en función de indicadores objetivos de rebrote de situación sanitaria (desde cierre hasta plena ocupación).
- Implantación y acompañamiento de la red en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

Centros corporativos:

- Implantación y acompañamiento en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.
- Durante la desescalada de 2021: implantación del sistema híbrido de turnos con un máximo de un 50 % de la capacidad de los centros.
- Implantación del modelo híbrido de teletrabajo definitivo en Sabis e Innocells (filiales tecnológicas del Grupo Sabadell) y en diseño modelo para el resto del Grupo.

Durante 2021, en TSB se han diseñado nuevas formas de trabajar para aprovechar y asegurar nuevas dinámicas de trabajo que respalden la productividad y el compromiso de los empleados. Adicionalmente, TSB participa en un informe externo “*Hybrid Work: The Inclusion Question*” que permite diseñar proactivamente la transición hacia nuevas formas de trabajo.

6.2.2 Medidas de acompañamiento

1. Comunicación intensiva, clara y cercana:
 - *Newsletter* semanal (*FlashIN*) a todos los empleados en España y comunicaciones periódicas a los empleados en el exterior, informando de todas las iniciativas del Banco, así como potenciación del mensaje de unidad y compromiso.
 - Comunicación quincenal con los *managers* (**Eres Manager**), para fijar criterios, impulsar cohesión y

- acompañarlos en la gestión de los equipos.
- Portal *SmartSite*: con toda la actualidad relativa a *SmartWork* y recursos de interés:
 - Guías y materiales infográficos.
 - 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.
 - Campaña de comunicación sobre reuniones eficientes con el objetivo de que estas sean más cortas, con menos participantes y menor asiduidad.

2. Plan de acompañamiento con sesiones y *webinars* abiertos (*SmartBreaks*) con objetivo informativo, formativo e inspiracional para toda la plantilla, con foco en la colaboración entre equipos, eficiencia, así como dotar de contexto y habilidades transversales para afrontar el trabajo.

3. Medición de la satisfacción, el bienestar y los avances en la eficiencia y productividad de la plantilla a través de encuestas periódicas.

6.2.3 Medidas de conciliación y flexibilidad

Dentro de este marco y aún teniendo presente la situación sanitaria, el Banco sigue facilitando y promocionando el acceso a las diferentes medidas de conciliación ya existentes anteriormente y a algunas específicas desarrolladas en 2020 y que han seguido vigentes todo el 2021:

- Agilidad para tramitar las excedencias o permisos que se solicitan por parte de la plantilla.
- Facilitar las reducciones de jornada.
- Adhesión al Plan MeCuida impulsado por el Gobierno de España como una de las medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que reconoce el derecho a acceder a la adaptación de la jornada y/o a la reducción de la misma de aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado de familiares cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.
- Flexibilidad para adaptar la jornada laboral (horario de entrada y salida) y franja de desconexión digital (de 18 a 8 h).

Todas estas medidas se han tomado bajo la supervisión y dirección del Grupo de trabajo *SmartWork* que coordina todas las partes implicadas en el proyecto.

Además, en todo momento, se ha mantenido la coordinación y el diálogo con los representantes legales de los trabajadores.

6.3 Compromiso con el talento

El Grupo Banco Sabadell aspira a proporcionar a sus empleados el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional. Para hacerlo posible destacan un modelo

sólido de gestión del talento, un marco de oportunidades profesionales dentro del Grupo (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*.

6.3.1 Modelo de gestión del talento

El modelo de gestión del talento de Banco Sabadell persigue gestionar y retener el talento.

El modelo de gestión del talento de Banco Sabadell persigue gestionar y retener el talento, elementos clave en la estrategia de Recursos Humanos a partir de los principios de meritocracia, desarrollo del potencial interno y diversidad. Para priorizar el desarrollo del talento interno, se pone foco en el desarrollo del potencial de cada persona y se ofrece a los/las empleados/as la posibilidad de tener nuevas oportunidades de carrera y progreso profesional en el Grupo Banco Sabadell.

Durante el año 2021, se ha consolidado los principales procesos para identificar y desarrollar el mejor talento, e incorporado otros procesos que permiten reforzar el modelo de gestión del talento:

- **Valoración anual del desempeño y potencial:** proceso estructurado para identificar el talento interno y medir el potencial. Este año se han potenciado las mejoras introducidas en el año 2020 en términos de *feedback*, anticipación de la conversación anual, medición del desempeño y objetividad (formación obligatoria al día, participación en programas de voluntariado, buena valoración como *manager* en su gestión por parte del equipo...). A partir de la valoración anual, se definen acciones para los empleados con mejor desempeño y mayor potencial, facilitándoles oportunidades profesionales, acceso a formación diferencial y eventos para su desarrollo personal a lo largo del ejercicio.
- **Comités de Valoración de Personas:** se destaca el nuevo modelo de Comités de Valoración de Personas definido, ajustado a la nueva estructura organizativa, con la finalidad de detectar necesidades en gestión de personas, tanto en ámbitos de servicios centrales/corporativos como en la red, y acordar de forma consensuada promociones, actuaciones concretas (cobertura/

relevos de posiciones, revisión Colectivo Directivo, diversidad...) así como tratar los “puestos clave” del Mapa de sustitución de funciones relevantes y su pool de relevo.

- **Mapa de sustitución de funciones relevantes:** se han revisado los “puestos clave” identificados hasta la fecha, como consecuencia de la nueva estructura organizativa y actualizado el *pool* de relevo.
- **Valoración anual primeros niveles directivos:** nuevo proceso que cuenta con una fase de autovaloración de los objetivos y una fase de valoración del manager, en la que además de valorar los objetivos, se valora también el desempeño sostenido y el potencial. Se obtendrá una visión global de este colectivo a través de un mapa de talento y se definirán actuaciones concretas.
- **Proceso de valoración y desarrollo de directivos:** se destaca este proceso, en colaboración con una consultora externa especializada, que se ha realizado en el 2021 a un total de 109 directivos/as. El proceso concluye con la presentación de conclusiones a cada Dirección General, respetando la confidencialidad y la devolución de resultados a través de *feedback* individual a los directivos/as, destacando sus fortalezas y sus áreas de desarrollo.

Los procesos de gestión del talento definidos anteriormente son también aplicables a la filial en México, donde se llevan a cabo anualmente el lanzamiento de la Valoración anual de desempeño y potencial, la celebración del Comité de Valoración de Personas y la revisión del Mapa de sustitución de funciones relevantes, en atención al modelo de gestión del talento de Grupo.

Promociones

La meritocracia es clave para desarrollar talento de forma sostenible a largo plazo.

El modelo de talento prima la promoción de aquellos empleados que consiguen los resultados esperados poniendo en práctica los valores del Banco diariamente. Las promociones a puestos de mayor responsabilidad son sancionadas por órganos internos colegiados, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos. En 2021, 1.074 profesionales han accedido a puestos de mayor responsabilidad en España.

Premios Qualis

Estos premios son un reconocimiento a los méritos y a la excelencia por el trabajo realizado por las unidades y equipos de Banco Sabadell y las personas trabajadoras que los conforman durante cada ejercicio.

Los premios Qualis edición XIX (2021) se han otorgado en diversas categorías:

- Premios Excelencia de Red
- Premio BS Idea
- Premios Excelencia de Centro Corporativo

Durante el 2021 en Reino Unido, TSB ha seguido identificando y desarrollando el talento de forma activa, así como creando canales sólidos para su gestión. Destacar el mantenimiento del sistema de coaching para puestos senior, y para el resto de empleados la propuesta de programas de desarrollo de habilidades específicas que permitan aumentar la movilidad interna. En el segundo trimestre de 2021 se ha lanzado un nuevo programa de *mentoring* que permite a los empleados crear relaciones en el sector bancario tanto a nivel interno como externo.

6.3.2 Atracción de talento externo

Incubadoras de talento

Los programas de talento joven constituyen un vehículo clave tanto para la consecución de los objetivos de negocio como para garantizar la transformación de la Entidad.

Los programas de talento joven constituyen un vehículo clave para poder incorporar aquellas capacidades y conocimientos necesarios tanto para la consecución de los objetivos de negocio como para garantizar la transformación de la Entidad. Este año se han lanzado dos nuevos programas: el *Graduate Data Science* y el *Banking Sales Program* con 24 y 210 nuevas incorporaciones, respectivamente.

Por un lado, se han incorporado a *Data Science* especialistas en el análisis avanzado de datos, uso de tecnologías de modelado y sistemas cognitivos y, por el otro, se han incorporado al *Banking Sales Program*, especialistas de negocio centrados en la gestión comercial y el segmento de los negocios. Ambos programas cuentan con propuestas e itinerarios específicos de formación, desarrollo y la creación de un sentimiento de pertenencia a la Entidad.

Asimismo, desde la Entidad se han promocionado actividades centradas en el aprendizaje informal y la creación de redes interpersonales entre los participantes tales como: *Data Fridays*, *Meeting Points* o figuras de acompañamiento como las del mentor.

Los programas de talento contribuyen a fomentar la diversidad de género, fortalecen el compromiso de la Entidad con los jóvenes profesionales en el desarrollo de su talento y carrera profesional al mismo tiempo que ayudan a difundir una imagen de banco ganador y con proyecto de futuro.

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 ha superado los 143.104 seguidores este año, con un crecimiento del 15 % interanual. Banco Sabadell sigue ocupando una posición en el top 25 en el prestigioso monitor de reputación como empleador MercoTalento, mejorando en una posición respecto el año anterior (puesto 24 vs. puesto 25).

Seguidores LinkedIn

143.104

▲15%

6.3.3 Programas de liderazgo

Los *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 del Grupo.

Programa Corporativo de *Management*

El Programa Corporativo de *Management* que realizan las personas que acceden a un puesto de director o responsable de unidad con equipo a cargo, continua su senda de capacitación de los *managers* en habilidades, colaboración y valores. Un total de 86 *managers* nombrados en 2020 han finalizado este itinerario a principios de 2021 y 91 *managers* más, lo han iniciado en septiembre de 2021, para finalizarlo a principios del año 2022. En esta nueva edición, se ha modificado el enfoque del proyecto a desarrollar y se ha alineado con el proyecto de **Eres Manager**, mejorando las sesiones de *networking* con RR.HH.

Programa de Desarrollo Directivo (PDD)

En 2021 se ha dado continuidad a los programas para directivos, que cuentan con un Programa de Desarrollo Directivo cuando acceden a la posición de Directivo Top o de Director Corporativo, con el objetivo de acompañarlos en los momentos de transición de carrera y prepararlos ante el entorno cambiante del negocio, con especial foco en los desafíos propios del nuevo rol.

El programa se plantea en un modelo de *learning by doing* y tiene el objetivo de crear redes en el colectivo directivo, ofreciendo oportunidades de *networking* y visibilidad.

Incluye un proceso de valoración 360º y 2 sesiones de *coaching* grupal en grupos de 5/6 personas que complementan las sesiones formativas.

Durante 2021 se ha llevado a cabo una nueva edición del programa en formato virtual en la que han participado 115 directivos, con una valoración excelente del programa.

Eres Manager

Para asegurar que los *managers* están alineados con el propósito de la Entidad y son ejemplo de sus valores se ha desplegado **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.

Es un programa transversal que abarca todas las direcciones del Banco, con un *target* de 3.400 *managers* que van desde posición de Responsable de Unidad (>10 personas en el equipo) hasta Dirección General.

El programa está basado en sesiones de formación y facilitación, trabajando con equipos de *managers* de cada dirección. El foco está en el rol del *manager* y cómo generar acuerdos sistémicos para comprometer a todas las direcciones y *managers* a llevarlo a cabo.

A lo largo de 2021, se han realizado más de 400 sesiones formativas tanto para los *managers* de Red Comercial en España como para Centro Corporativo (el 14 % de las direcciones de Centro Corporativo están pendientes de sesiones). La valoración del programa es muy positiva, obteniendo un 94 % de recomendación por parte de los asistentes de las sesiones formativas y con un impacto en los indicadores de *management* de 7 puntos de mejora.

Además, periódicamente (cada 2-3 semanas) se envía a todos los responsables de equipo una *newsletter* para anticiparles la información clave, recordar acciones concretas que deben de hacer con sus equipos, reforzar su rol y acompañarlos con contenidos de reflexión (píldoras, artículos, *podcast*...) para que adopten los comportamientos deseados como responsables de equipo.

Desarrollo de liderazgo en TSB

En 2021, el foco ha estado en el trabajo con equipos híbridos y el apoyo al bienestar de los empleados a través de recursos específicos. Todos los líderes de equipos han tenido acceso a *Leadership Essentials*, una herramienta y un plan de formación virtual para el desarrollo del liderazgo. Los nuevos líderes han tenido acceso al contenido como “hoja de ruta” para obtener una idea clara de todas las claves y pautas de liderazgo. Para aquellos líderes con más experiencia, se ha proporcionado acceso a opiniones y comentarios de personal especializado en el mundo de la empresa o el deporte.

Además de los programas de liderazgo ya desarrollados, en 2021 se ha ampliado esta oferta con programas específicos:

— *TSB Manager* – programa desarrollado en 2020 que instruye a los gestores de equipos en los fundamentos de

- la gestión. En 2021, se ha incluido un nuevo módulo de aprendizaje basado en un taller de habilidades virtuales.
- Formación *online Talking Performance* – programa desarrollado en 2020 enfocado en la gestión del rendimiento que se ha seguido impulsando durante 2021.
 - *Leader as coach* – programa desarrollado en 2020 de forma *online* que profundiza las habilidades de *coaching*. En 2021, el programa se ha lanzado por completo en formación semipresencial, que incluye la práctica de habilidades y la mentoría por parte de profesionales habilitados por la Federación Internacional de *Coaching*. Además, se ha creado un grupo de exalumnos para mantener e integrar el aprendizaje en 2022.

Adicionalmente, en el programa *Leadership expectations*, con el fin de acelerar la ejecución del plan estratégico de TSB, se han identificado directrices a seguir y que se integrarán en la propuesta de desarrollo de liderazgo para 2022 que, a su vez, se alineará con los procesos de reclutamiento y talento.

Además, todos los líderes de equipos de TSB siguen recibiendo *Leadership Insights*, un boletín mensual donde se siguen difundiendo conceptos actuales y futuros basados en la investigación y alineados con las prioridades estratégicas de la Entidad y el negocio.

Desarrollo de liderazgo en México

Banco Sabadell México busca alinear la cultura y las competencias de los líderes a nivel global. Para ello se ha llevado a cabo una alianza con IPADE, la escuela de negocios líder en Latinoamérica. En su programa *In-Company* de Dirección Empresarial se ha desarrollado un programa de formación Directivo que tiene como objetivo potenciar y acelerar el desarrollo de las habilidades para una adecuada toma de decisiones. En este programa se imparten sesiones formativas con enfoque en Visión Global, Visión de Líder, Visión Funcional, Visión Transversal y los Dilemas éticos del Director.

En 2021 se ha implementado un programa de formación para nuevos líderes y aquellos colaboradores que han tenido un cambio de posición con personal a su cargo. Tiene el objetivo de dotarlos de información clave de su rol y del dominio de los procesos operativos internos del Banco. Este curso es impartido por expertos en cada tema como: Prestaciones y Beneficios, Previsión Social y Normatividad, Cobertura de Posiciones, Proceso de Atracción de Talento, Valoración de Desempeño (Objetivos y Competencias), Procesos Tecnológicos y Metodología Documental.

Adicionalmente, existe un programa anual de *mentoring* impartido por expertos de *Great Place to Work*, en el cual se seleccionan a los líderes con mejor desempeño para ser mentores de los líderes en desarrollo. Este programa tiene como objetivo profundizar las fortalezas, áreas de oportunidad y sugerencias para la mejora del clima laboral. También se plantean compromisos y acciones que los ayudarán a ser líderes que impacten de manera positiva dentro de la cultura organizacional.

6.4 Formación

El modelo de formación del Grupo Banco Sabadell se asienta en los siguientes ejes:

- **Ofrecer formación alineada al negocio y a las necesidades de los profesionales del Grupo Banco Sabadell.**
- **Mejorar el desarrollo de los empleados siendo motor de cambio y transformación.**
- **Hacer más eficiente el presupuesto de formación de la Entidad para llegar a más empleados y lograr mayor transformación.**
- **Ser referentes en el sector financiero en cuanto a la innovación en la formación de sus empleados.**
- **Ser referentes en cuanto a la adecuación de la formación para la transformación digital de los negocios.**

El objetivo es capacitar a los empleados para el presente y el futuro, anticipando las necesidades formativas sobre la base de la planificación estratégica de RR.HH. y los objetivos de negocio, desarrollando un modelo de formación con soluciones personalizadas, innovadoras y eficientes.

Adicionalmente, en TSB, las políticas y actividades de formación, obligatorias para todos los empleados, facilitan información y orientan a los empleados en relación con los riesgos a tener en cuenta en todas las fases que conforman la relación comercial con los clientes.

Principales datos formativos del Grupo en 2021

El año 2021 ha seguido impactado en el ámbito formativo por las limitaciones sanitarias derivadas de la pandemia. Adaptándose a esta realidad, se ha continuado acompañando al negocio en los retos y objetivos que se ha marcado, ofreciendo nuevos recursos formativos concretos para los proyectos estratégicos y prioritarios para el Grupo Banco Sabadell. Se ha seguido potenciado la oferta formativa *online* y virtual, en detrimento de las sesiones presenciales, que se han seguido impartiendo en formato virtual en directo.

En el acompañamiento al negocio, en España, destacan programas para nuevos comerciales, dentro del proyecto **Cantera** y el **Banking Sales Program**, dos programas formativos que acompañan a dos colectivos diferentes.

El proyecto Cantera propone impulsar el negocio de captación, integrar a las nuevas incorporaciones en la cultura de la Entidad, facilitar adquisición de los conocimientos, habilidades y certificaciones regulatorias para ejercer la actividad comercial y generar equipos especializados. Banking Sales Program tiene como objetivo establecer una formación inicial con los contenidos básicos para las funciones GCO (Gestor Comercial) y facilitar formación imprescindible en las certificaciones de carácter regulatorio.

También destacan las diferentes acciones formativas para especialistas: el programa para Directores/as de Banca Personal, la formación para Directores/as de Pequeñas y Medianas Empresas, el arranque de los

itinerarios para Directores/as de Negocios, o los espacios que se han lanzado para los equipos de Oficina Directa y SARA (nuevo servicio de atención para ayudar a las oficinas y al resto de compañeros a solventar sus dudas sobre productos, procedimientos o casuísticas concretas).

Adicionalmente, se ha impartido formación para especialistas en Fondos Europeos, que los han introducido en un ámbito técnico que necesita mucho *expertise* y, para todos los empleados, se ha elaborado una formación en Next Generation EU y Sostenibilidad.

Este 2021 la formación regulatoria en España ha sido muy intensa, siendo un 76 % del total de horas de formación realizadas hasta el cierre del año. Dentro de este porcentaje de horas, se encuentra la formación en ámbitos de obligado cumplimiento como la formación relativa al nuevo Código de Conducta, Prevención de Blanqueo de Capitales, Seguridad, Prevención de Riesgos Laborales, etc. Así como todo el capítulo de Formación continua de las tres certificaciones requeridas para comercializar

productos bancarios, como son MiFID, IDD y LCCI. Las horas dedicadas a sumar tiempo de formación para su recertificación han supuesto más del 87 % del total de la formación regulatoria.

En 2021, la filial TSB ha desarrollado *Money Confidence*, un programa de capacitación acreditado por el instituto bancario Chartered Banker Institute, orientado a todos los empleados con exposición al cliente, y que consiste en dos elementos clave: comprender qué es lo que se espera de los empleados y cómo desarrollar una conversación fructífera con el cliente.

La práctica totalidad de los empleados (98 %) han recibido formación en 2021, con 781.899 horas totales de formación realizadas a nivel Grupo (equivalentes a un promedio de 40 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de nuestra plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización. En España, un 24 % de la formación recibida es voluntaria y un 85 % ha sido realizada *online*.

	2021	2020
Empleados que han recibido formación (%)	98,2 %	98,0 %

Empleados activos a 31/12/2021. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.



	2021		2020	
	Horas Formación	Promedio Horas	Horas Formación	Promedio Horas
Directivos/as	28.969	40,9	25.862	39,7
Mandos intermedios	149.818	46,6	197.194	53,6
Especialistas	549.691	41,8	727.833	47,0
Administrativos/as	53.420	20,3	74.713	23,6
Total	781.899	39,7	1.025.602	44,6

Empleados activos a 31/12/2021 que han recibido formación.



Formadores internos

El colectivo de formadores internos ha sido reconocido por los premios Qualis del Banco a mejor proyecto de Centro Corporativo basado en la transformación del modelo de Formación con prioridad en el rol del formador, alineándolo con las necesidades de la Entidad y la realidad del negocio.

En España, se destaca la continua contribución del colectivo de formadores internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell, que este 2021 ha sido reconocido por los premios Qualis del Banco a mejor proyecto de Centro Corporativo basado en la transformación del modelo de Formación con prioridad en el rol del formador, alineándolo con las necesidades de la Entidad y la realidad del negocio. La implantación del proyecto ha supuesto una mejora de la calidad de la formación, promoviendo una verdadera cultura del *expertise* interno, contribuyendo a la mejora del clima y a la transformación de los valores del Banco y haciendo más eficiente la inversión en formación.

Un total de 681 profesionales han compartido su *expertise* con compañeros, aportando el 26 % de las horas formativas realizadas.

Entre las actividades de los formadores internos es reseñable la continuidad del proyecto WhatsNext, en el que han apoyado a sus compañeros para la adopción de nuevas herramientas digitales de la suite Microsoft Office365. Durante 2021, se han contabilizado más de 5.900 horas que los *buddys* (formadores internos en el rol de tutores) han dedicado a sus compañeros ayudándolos a utilizar de forma eficiente las nuevas herramientas que facilitan el trabajo en un modelo híbrido teletrabajo/ presencial.

El equipo de formadores internos dispone de un espacio de formación específico dentro del Sabadell Campus.

Sabadell Campus

Sabadell Campus es la plataforma de formación del Banco utilizada en España y es mucho más que sólo un entorno de formación. Las escuelas son el puntal del Campus, como los espacios de desarrollo y formación sobre una determinada temática, que ponen a la disposición de los empleados del Banco itinerarios de certificación, espacios de participación, contenidos de autoformación y contenidos de consulta.

Actualmente, hay 6 escuelas diferenciadas:

- **Escuela Comercial**
- **Escuela Regulatoria**
- **Escuela Management**
- **Escuela Digital**
- **Escuela Financiera**
- **Escuela de idiomas**

Todos estos espacios de desarrollo y sus contenidos tienen como objetivos principales: acompañar y dar soporte en la labor comercial, proporcionar información rápida y fácil de “consumir” e impactar en la realidad de aplicación en el día a día del empleado.

En este 2021 los proyectos formativos más destacados en el Campus son los siguientes:

- **Formación continua en la Escuela Comercial.** Es un espacio que ordena y facilita recursos formativos específicos para actualizar conocimientos en las 3 certificaciones regulatorias que afectan la posibilidad de comercializar productos financieros: MiFID, IDD y LCCI.

En este espacio, mensualmente se ofrecen nuevos contenidos audiovisuales que permiten al empleado estar al día y a su vez sumar horas para recertificarse. Es el espacio más visitado del Campus, acumulando en los últimos 12 meses más de 101.000 accesos.

Accesos

101.000

- **Formación para especialistas en la Escuela Comercial.** Se han diseñado Grupos Colaborativos para las diferentes funciones especialistas de Empresas y Red. En este caso, y para 2021, destaca el Espacio de Director/a de Banca Personal, que contiene itinerarios formativos dependiendo de la trayectoria, así como un apartado de Noticias y una Comunidad en la que se comparten buenas prácticas dinamizado por formadores internos.

Por otro lado, el Espacio de Oficina Directa concentra un volumen de visitas cercano a 35.000 (acumulados en los últimos 12 meses), y facilita toda la formación disponible para este perfil especializado. Asimismo, están en desarrollo espacios para especialistas de pymes y Negocios.

Volumen de visitas

35.000

- **Formación en la Escuela Regulatoria.** Los empleados pueden encontrar todos los cursos regulatorios y muchos más contenidos en formatos innovadores y de la mano de Norma, un personaje que ayuda a la aplicación de la formación en el día a día real de los empleados de oficina.

Además, la Escuela Regulatoria quiere acompañar a los profesionales del Banco para generar una cultura de *compliance* con un blog propio escrito de una manera cercana y desenfadada y tiras de cómic e infografías.

- **Smartsite.** Es un espacio que facilita en un mismo sitio toda la información sobre los diferentes proyectos relacionados con *Smartwork* y las nuevas formas de trabajo que se están impulsando en el Banco. Además, hay formación recomendada y acceso a contenidos audiovisuales periódicos. Acumula más de 47.500 visitas (acumulados en los últimos 12 meses).

Visitas

47.500

- **Aula Legal.** Se trata de un grupo privado en el Campus, accesible solo a la Dirección de Asesoría Jurídica. Se plantea como un espacio de aprendizaje exclusivo para los profesionales jurídicos, donde se recopila toda la formación especializada en el ámbito de la asesoría

jurídica y el derecho y donde compartir novedades normativas con todo el colectivo. Actualmente tiene 125 miembros.

Formación en sostenibilidad

El ámbito de la sostenibilidad también tiene su espacio específico en el Campus con formación obligatoria para todos los empleados.

En él destacan una infografía introductoria y el curso de **Introducción a la Sostenibilidad**, desarrollado conjuntamente con EADA *Business School*, de una hora de duración y en formato audiovisual. Con esta formación obligatoria para todos los empleados, pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, tienen un marco conceptual sobre el tema, pueden explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y conocen como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad. El porcentaje de realización de este curso a cierre de 2021 es del 93,4 %.

Realización curso **Introducción a la Sostenibilidad**

93,4%

En este mismo ámbito se han desarrollado dos cursos más:

- **Sostenibilidad** de una hora de formación, focalizado en familiarizarse con los aspectos más relevantes sobre sostenibilidad y prepararse para la Visita 360 para acompañar a los clientes también en esta materia.
- **Sistema de Gestión Ambiental** de dos horas de duración, para ser capaz de entender la importancia de implantar un sistema de gestión ambiental en el Banco y poder colaborar en la implantación del sistema basado en la Norma ISO 14001.

Por último, se está empezando a trabajar para disponer de una certificación en sostenibilidad abierta a todos los empleados del Banco que se implantará durante el primer trimestre del próximo año.

6.5 Diversidad

El Grupo considera la diversidad una fuente valor y de riqueza corporativa e impulsa acciones para fomentarla.

Por ello, Banco Sabadell está comprometido con 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 desde 2020 de un indicador de diversidad en el objetivo de sostenibilidad que forma parte de los objetivos corporativos del Grupo.

6.5.1 Género

La plantilla del Banco es diversa en términos de género, con un 55,7 % de mujeres.

En cuanto a los/las directivos/as, las mujeres representan el 29,4 % con un incremento de 3,5 puntos en 2021, 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 39% de mujeres en 2021.

En el caso de España, se aprecia un incremento en la representación de mujeres en puestos directivos, donde se

ha pasado del 25,6 % al 29,1 % (+3,5 puntos) en directivos/as y del 34,7 % al 38,8 % (+4,1 puntos) en mandos intermedios, continuando con la progresión de años anteriores. Se mantiene el porcentaje de promociones de mujeres (55,3 % de mujeres entre la plantilla promocionada en 2021, frente a un 55,6 % en 2020), lo que demuestra el compromiso con la diversidad y los resultados de las medidas que se han puesto en marcha.

Clasificación por Género	2021	2020
Hombres	8.890	10.531
Mujeres	11.180	12.927
Total	20.070	23.458

En porcentaje por Categoría Profesional	2021	2020
Directivas	29,4 %	25,9 %
Mandos intermedios	39,2 %	35,3 %
Especialistas	57,8 %	56,7 %
Administrativas	72,6 %	76,9 %
Mujeres promocionadas respecto el total de promociones durante el ejercicio	55,3 %	55,6 %

Distribución de los empleados del Grupo

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021 excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España.

Directivas
2021

29,4%

2020

25,9%

Mandos intermedios
2021

39,2%

2020

35,3%

Mujeres promocionadas
2021

55,3%

La evolución favorable de los indicadores en España 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 participantes fueron mujeres en la primera edición).
- Seguimiento de promociones de mujeres y diversidad de la plantilla en los Comités de Valoración

de Personas y los Comités de Valoración Directiva (especial énfasis en pre-directivo y directivo) con acciones concretas a impulsar por cada una de las áreas.

- Monitorización y seguimiento sobre resultados de la encuesta de clima “El Banco que queremos ser” y acciones de seguimiento.

— **Normativa interna y relaciones laborales:**

- Código de Conducta del Grupo 2021, que promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional y asegurando la ausencia de situaciones de discriminación.

- Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- XXIV Convenio Colectivo del sector de la Banca, que promueve la igualdad de oportunidades.

— Selección:

- Mujeres en todas las ternas de posiciones directivas.
- Monitorización y análisis de contrataciones por género y Dirección. Se incorporan los KPI individuales respecto al género en las auditorías internas de Selección.
- Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas internas y externas incluyendo cláusula final de no discriminación.
- Uso de imágenes inclusivas y diversas en las campañas de atracción de talento.
- Incentivo a los *partners* externos para una selección inclusiva.

— Formación:

- Curso de igualdad de género (obligatorio para los empleados con equipo a su cargo). Más de 4.000 empleados lo han realizado.
- Nuevos cursos en catálogo de formación sobre diversidad e inclusión. Lanzamiento finales 2021.

— Compensación:

- Uno de los indicadores clave de la diversidad dentro de los objetivos corporativos de sostenibilidad es la reducción de la brecha salarial.

En 2021, Banco Sabadell ha seguido apostando por la comunicación y difusión interna de todas las medidas que realiza el Banco en materia de diversidad.

La iniciativa *Sabadell Women Inspiration Group* (SWING) impulsada por el colectivo de mujeres directivas del Banco, que tiene como objetivo el empoderamiento de las mujeres de Banco Sabadell y la aportación del valor de la diversidad y sus beneficios, ha seguido su actividad durante todo el 2021 con sesiones mensuales.

Además, la red ampliada *SWING&Co*, abierta a todas aquellas personas interesadas en temas de diversidad, de la cual forman parte 300 empleados, también ha seguido realizando acciones y comunicaciones internas.

Durante la primera semana de marzo de 2021, se celebró la Semana de la Diversidad en la que se llevaron a cabo diversas acciones de comunicación interna, hacia los empleados, y también externa, en redes sociales.

Esa semana, *SWING* organizó un gran evento abierto a toda la plantilla dentro de la serie “Conversaciones sobre Diversidad” el cual contó con la participación de Miguel Montes, Director General y Director de Organización y Recursos y Director de Banca de Particulares, y Carlos Ventura, Director General y Director de Banca de Empresas y Red. El objetivo principal del evento era trasladar el mensaje de que la diversidad va con todos y todas las personas que forman parte del Banco.

Asimismo, la iniciativa interna *Data Pills* desarrolló con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, una infografía de difusión interna sobre el papel de la mujer en la ciencia y testimonios de empleadas del Banco que trabajan en el ámbito STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés).

A nivel externo, Banco Sabadell forma parte del grupo impulsor de trabajo del proyecto *Women in Banking*, una iniciativa para compartir mejores prácticas entre entidades bancarias en España y promover una red de mujeres dentro del sector bancario. En julio de 2021, esta iniciativa fue apoyada formalmente por la Asociación Española de Banca (AEB) y respaldada por Banco Sabadell.

Este 2021, se ha fomentado especialmente la participación de mujeres en distintos foros y eventos externos. Cabe destacar la participación del Banco como *partner* y ponente en el *Women Economic Forum* celebrado en enero.

Se ha recibido además, el premio Federación de Empresarias y Directivas de Asturias (FEDA) como Empresa Igualitaria, por las políticas desarrolladas en favor de la igualdad de oportunidades profesionales entre hombres y mujeres.

Como acción externa, Banco Sabadell patrocina iniciativas de género en distintos medios de comunicación. En 2021, el Banco ha patrocinado una sección del programa **Liderazgos** de Onda Cero donde mujeres directivas del Grupo hablan sobre finanzas y tratan cada mes un tema diferente. También ha patrocinado el espacio del Diario Sport **50 mujeres, 50 causas** dedicado a la visibilización y potenciación de las mujeres en el deporte.

Este compromiso viene de lejos ya que Banco Sabadell recibió en 2018 el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Gobierno de España y ha presentado en marzo de 2021 el Informe Anual del distintivo, reafirmando así su compromiso con el mismo. Además, el Consejero Delegado de Banco Sabadell, César González-Bueno, es firmante de la iniciativa promovida por la Fundación Adecco y la CEOE de “CEO por la diversidad”.

La diversidad también es un pilar clave en TSB, donde se ha logrado un gran progreso en 2021 con un aumento de la representación femenina de 1 punto que representa el 41 %, por encima del promedio de la industria del 34 %; y la representación de personas de color, asiáticas y minorías étnicas también aumentó en 2 puntos representando un 9 %, con un objetivo para 2025 de al menos el 10 %.

El plan de negocio de TSB incluye un enfoque estratégico “*Do What Matters*” donde se recogen la cultura inclusiva a través de:

- Crear un TSB para todos a través del comportamiento y las formas de trabajar.
- Construir una plantilla diversa y equilibrada que sea un reflejo de los clientes en el Reino Unido.
- La accesibilidad como clave de la inclusión generando confianza para dialogar sobre salud mental tanto internamente como con los clientes.
- Apoyar la movilidad social en las comunidades locales.

Diversidad en el Consejo de Administración

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo 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 por última vez el 30 de septiembre de 2021, procuran en la selección de los candidatos un adecuado equilibrio y diversidad en la composición del Consejo 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 anualmente por el Consejo de Administración, cuya última revisión es del 18 de noviembre 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 Nombres y Gobierno Corporativo 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.

Al cierre del ejercicio 2021, el Consejo de Administración de Banco Sabadell ha estado formado por cuatro mujeres de un total de quince Consejeros, tres de ellas Consejeras Independientes y una Consejera Otra Externa. De las seis Comisiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Retribuciones están presididas por mujeres (Consejeras Independientes). Asimismo, están presentes en todas las Comisiones del Consejo, alcanzando el 50 % de sus miembros en la Comisión de Riesgos y en la Comisión de Nombres y Gobierno Corporativo.

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, digital y TI (Transformación digital) y en el ámbito empresarial e internacional.

	2021	2020
Hombres	11	11
Mujeres	4	4
Total	15	15

Diversidad en el Consejo de Administración

Los datos son a 31/12/2021. En 2021, la proporción de mujeres en el Consejo de Administración se ha mantenido en el 27 %.

6.5.2 Diversidad funcional

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 2021 ha sido de 344.

Categoría Profesional	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	7	4	11	8	3	11
Mandos intermedios	16	14	30	26	11	37
Especialistas	100	114	214	144	148	292
Administrativos/as	20	69	89	27	115	142
Total	143	201	344	205	277	482

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021.

Asimismo, en 2021 se ha apoyado y colaborado con la Fundación Eurofirms en su campaña “#IgualdeDiferentes #IgualdeProfesionales” con motivo del Día Internacional de la Discapacidad (3 de diciembre), realizando difusiones en canales internos y externos de la Entidad con el objetivo de generar una cultura más inclusiva y romper sesgos y prejuicios. Adicionalmente, en esa misma semana, se realizó una sesión junto con Microsoft sobre accesibilidad tecnológica abierta a todos los empleados para abordar las funcionalidades tecnológicas que los empleados tienen a disposición para trabajar de manera inclusiva y accesible a todos y todas.

6.6 Política retributiva

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 Retributiva del Grupo Banco Sabadell, se basa en los siguientes principios:

- **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.
- **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.

- **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.

Además de los Principios del apartado anterior, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La Política Retributiva y las prácticas de remuneración están en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crean un conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporan medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable derivado de la remuneración del personal de ventas.
- Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicación de dicha información en la página web del Grupo.
- La Política Retributiva y las prácticas de remuneración estimulan un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo relacionados con el clima y el medioambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. Promueven un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y el medioambientales.
- Los componentes de la retribución deben contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con el objetivo de hacer sostenibles y socialmente responsable la estrategia de negocio.

Todos los principios que inspiran la Política Retributiva del Grupo cumplen con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes.

La Política Retributiva del Grupo es imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género.

Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, también se garantiza la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo. Esto incluye, entre otras cosas, las políticas de contratación, el desarrollo de carrera profesional, los planes de sucesión, el acceso a la formación y la posibilidad de cubrir vacantes internas.

Remuneración del Consejo de Administración

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 por ningún otro motivo.

	2021		2020	
	Miembros	Remuneración	Miembros	Remuneración
Hombres	10	259.633	11	155.796
Mujeres	4	164.390	2	132.917
Total	14	232.421	13	152.277

Remuneración media en el Consejo de Administración³⁷

Para el cálculo de la retribución media se consideran los miembros del Consejo de Administración que han ejercido la función de consejero/a durante el ejercicio fiscal completo, excluyendo a miembros del Consejo que no han ejercido todo el año. Se computan las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado en la función de consejero/a, excluyendo los importes percibidos por funciones directivas y excluyendo los importes por consejo consultivos. Esta remuneración incluye, desde 2021, una remuneración adicional para el Presidente no ejecutivo para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, Presidente del Consejo de Administración y Presidente de la Junta General de Accionistas, así como las funciones de máxima representación de la Entidad y todas las demás que le atribuyan la Ley, los Estatutos Sociales o el propio Consejo de Administración. La remuneración media en 2021 de los Consejeros hombres sin considerar la remuneración para el Presidente no ejecutivo es de 148.574 euros.

Remuneración de la plantilla por categoría profesional, edad y género

Se informa de las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado durante el año por territorios.

Remuneración total media en España

Clasificación profesional	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	402	165	567	165.001	125.629	153.543	394	136	530	182.125	138.933	171.042
Mandos intermedios	1.618	1.027	2.645	72.565	60.951	68.055	2.025	1.077	3.102	73.341	62.398	69.542
Especialistas	4.087	6.002	10.089	47.081	42.570	44.397	5.099	6.794	11.893	48.150	42.724	45.050
Administrativos/as	50	116	166	27.580	25.988	26.468	52	134	186	27.382	26.191	26.524
Total	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418	7.570	8.141	15.711	61.719	46.662	53.917

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros.

Rango de edad	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	367	256	623	35.596	34.524	35.156	246	227	473	37.461	33.924	35.763
Entre 31 - 49 años	3.606	5.118	8.724	55.767	45.100	49.509	3.856	5.403	9.259	55.462	44.674	49.167
Mayor de 49 años	2.184	1.936	4.120	74.807	52.782	64.457	3.468	2.511	5.979	70.396	52.092	62.709
Total	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418	7.570	8.141	15.711	61.719	46.662	53.917

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros.

37. 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.grupobancasabadell.com).

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

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

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

Remuneración total
media Reino Unido (TSB)

Clasificación profesional	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	94	46	140	272.790	256.255	267.357	99	40	139	276.653	258.053	271.300
Mandos intermedios	203	154	357	117.593	110.090	114.356	205	151	356	110.585	103.828	107.719
Especialistas	1.302	1.486	2.788	55.223	47.163	50.927	1.411	1.831	3.242	52.085	43.931	47.480
Administrativos/as	674	1.803	2.477	27.468	24.552	25.345	669	2.303	2.972	27.651	23.341	24.311
Total	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118	2.384	4.325	6.709	59.584	37.039	45.050

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2020: 0,89903GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell en Reino Unido.

Rango de edad	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	686	939	1.625	34.204	30.116	31.842	649	959	1.608	34.699	30.700	32.314
Entre 31 - 49 años	1.189	1.653	2.842	68.775	45.133	55.024	1.269	1.946	3.215	65.427	40.370	50.260
Mayor de 49 años	398	897	1.295	87.159	44.826	57.836	466	1.420	1.886	78.333	36.754	47.028
Total	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118	2.384	4.325	6.709	59.584	37.039	45.050

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2020: 0,89903GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell en Reino Unido.

Remuneración total
media México

Clasificación profesional	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	44	14	58	197.786	123.363	179.507	51	16	67	210.214	127.902	190.557
Mandos intermedios	162	114	276	50.882	46.965	49.258	178	121	299	50.757	44.988	48.414
Especialistas	72	57	129	20.555	19.816	20.226	77	55	132	19.511	19.735	19.604
Administrativos/as	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	278	185	463	66.023	44.382	57.319	306	192	498	69.532	44.663	59.925

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2020: 24,416MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A.

Rango de edad	2021						2020					
	Empleados			Remuneración			Empleados			Remuneración		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	46	35	81	25.577	22.249	24.139	54	30	84	27.368	22.701	25.681
Entre 31 - 49 años	201	141	342	68.543	48.825	60.342	215	148	363	68.482	48.693	60.468
Mayor de 49 años	31	9	40	109.939	60.843	98.892	36	15	51	137.904	49.097	111.784
Total	278	185	463	66.023	44.382	57.319	305	193	498	69.532	44.663	59.925

Los datos son a 31/12/2021. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2020: 24,416MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A.

Nota de cálculo de remuneración total:

Se considera para el cálculo de remuneración total media: retribución fija a cierre de ejercicio, retribución variable, complementos salariales, extrasalariales y beneficios;

remuneración anualizada y efectivamente pagada. Este criterio es de aplicación en todos los países desde 2021. Los datos relativos a 2020 se han recalculado para garantizar una comparativa homogénea con los de 2021.

Banco Sabadell, ante unas mismas funciones y responsabilidades no hace ningún tipo de discriminación salarial entre géneros, ni en el momento de la contratación ni en las revisiones salariales de su plantilla, monitorizando el impacto de cualquier actuación salarial voluntaria en la evolución de la brecha salarial.

El cálculo de la brecha salarial compara la retribución total percibida por los hombres y las mujeres. A estos efectos se calcula como el porcentaje resultante de dividir la diferencia de las remuneraciones medias y medianas de hombres menos las remuneraciones medias y medianas de mujeres entre las remuneraciones medias y medianas de hombres. Cuando este porcentaje es positivo, la

remuneración media o mediana de hombres supera a la de mujeres, mientras que si este porcentaje es negativo, la remuneración media o mediana de mujeres supera a la de hombres.

Asimismo, la brecha salarial global se calcula como media ponderada de las brechas obtenidas en cada uno de los países en función de su % de plantilla respecto al total.

	2021	2020
España	23,74 %	24,40 %
Reino Unido (TSB)	33,38 %	37,84 %
México	32,78 %	35,77 %
Total	26,77 %	28,58 %

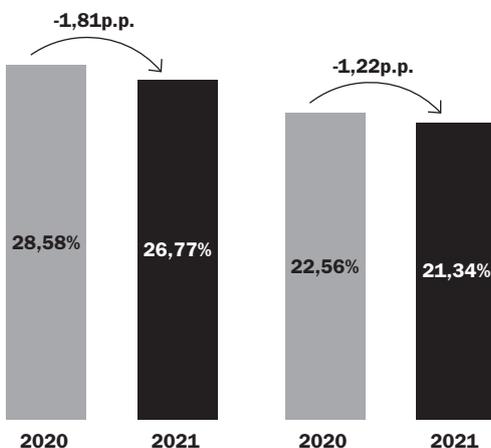
Brecha Salarial con Remuneración Total Mediana

Los datos son a 31/12/2021 y 31/12/2020

	2021	2020
España	18,38 %	19,37 %
Reino Unido (TSB)	28,49 %	30,17 %
México	18,72 %	20,50 %
Total	21,34 %	22,56 %

Brecha Salarial con Remuneración Total Media

Los datos son a 31/12/2021 y 31/12/2020



Brecha Salarial con Remuneración Total Mediana

Brecha Salarial con Remuneración Total Media

Nota de cálculo brecha salarial:

La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial global se ha unificado en 2021 en todos los países. Adicionalmente, cada país mantendrá su propio criterio local para atender los requerimientos establecidos por la normativa local que les sea de aplicación.

En el caso específico de España, el indicador de la brecha media ponderada utilizado hasta 2020 se ha seguido monitorizando durante 2021. De acuerdo a este criterio, la diferencia salarial a cierre del 2021 es de un 11,24%, frente al 11,79% del cierre de 2020.

En Reino Unido, TSB sigue comprometido con la organización “Living Wage” de la que forma parte desde

agosto de 2016. El compromiso de TSB continúa siendo abordar las causas de la desigualdad de género y continuar construyendo una plantilla equilibrada.

6.7 Entorno y organización del trabajo

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

6.7.1 Conciliación

La plantilla del Grupo Banco Sabadell tiene a su disposición un conjunto de medidas de conciliación pactadas con los representantes sindicales recogidas en el Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Este conjunto de medidas tiene como finalidad establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de intereses personales y profesionales en términos de igualdad entre hombres y mujeres. Todas estas medidas han sido comunicadas a la totalidad de la plantilla y están recogidas en el sitio web interno del empleado, por lo que son ampliamente conocidas por los trabajadores y trabajadoras, que las vienen solicitando y disfrutando desde hace tiempo.

Estas medidas incluyen: reducciones de jornada (retribuidas, no retribuidas, por cuidado de menores lactantes); excedencias (por cuidado de hija o hijo, por cuidado de familiares); permisos especiales (por estudios, por motivos personales, por adopción internacional, por accidente o enfermedad grave de familiares) y flexibilidad horaria.

Además, Banco Sabadell pone a disposición de su plantilla la herramienta “Mi Jornada” para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2019 sobre registro diario de jornada y al Acuerdo de Registro de Jornada en Banco Sabadell firmado en fecha 27/02/2020, donde debe registrar cada persona trabajadora el inicio y la finalización de su jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y con mecanismos de compensación de los excesos o defectos de jornada que puedan ocasionarse puntualmente.

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 al ser compras *online*. Además, se pueden recibir compras en los *lockers* o taquillas instaladas en algunos de los centros corporativos para evitar desplazamientos o tener que hacer 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 centros corporativos.

Durante la pandemia, determinados servicios han permanecido temporalmente inactivos y se está recuperando su operatividad de forma paulatina con el retorno al trabajo presencial.

Las empleadas y empleados siguen haciendo uso de medidas lanzadas en ejercicios pasados, como la compra de vacaciones adicionales o la mediación de la gestora de conciliación, elementos diferenciales propios de nuestra propuesta de valor al empleado.

TSB dispone de una política de trabajo flexible que ofrece 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 las razones personales que lo motiven. Todas las solicitudes se valoran de manera justa y consistente para permitir mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla. Esto permite mejorar la retención de la plantilla y una mayor atracción del talento.

6.7.2 Salud y seguridad

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.

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. Desde el año 2020, con la aparición de la pandemia de SARS CoV-2, 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.

Las directrices tomadas por la Entidad se centran en:

- 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.

La vigilancia de la salud es una actividad de la medicina del trabajo que está integrada en el Plan de prevención de riesgos laborales y engloba una serie de actividades referidas tanto al trabajador/a de forma individual (vigilancia

individual) como al conjunto de personas trabajadoras (vigilancia colectiva) mediante reconocimientos médicos.

La vigilancia individual tiene como objetivo la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud, la identificación de personas especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea a la persona.

La vigilancia colectiva se basa en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el grupo de personas trabajadoras, permitiendo valorar el estado de salud de la organización, con la finalidad de establecer prioridades de actuación en materia preventiva y evaluar la eficacia de las medidas del Plan de prevención de riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos se realizan de forma periódica (en función de la edad del trabajador). El contenido de dicho reconocimiento es muy completo y su aceptación es voluntaria por parte del trabajador, pero anualmente acepta realizarlo sobre el 80 % de la plantilla objetivo. Asimismo, se establecen otro tipo de revisiones tras una baja prolongada.

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.

ASPY, compañía líder en la prevención de riesgos laborales, entregó el día 25 de noviembre en Madrid los Premios Xcellens que reconocen a las organizaciones que más velan por la salud y seguridad de sus profesionales. En ellos, Banco Sabadell fue premiado por su proyecto de salud psicosocial, que incorpora a la vigilancia de la salud una metodología para la valoración de patologías potencialmente derivadas del estrés y facilita soporte psicológico de acompañamiento a la plantilla ante situaciones de alto impacto emocional, como las derivadas de la pandemia del COVID-19, aspectos que influyen en la salud y la satisfacción de los trabajadores del Banco.

Asimismo, la salud y la seguridad de todos sigue siendo una prioridad, dando respuesta en cada momento y de forma coordinada al contexto externo, implantando un sistema de monitorización y coordinación de actuaciones en todas las geografías donde opera, incluyendo incidencia en el país o región, recomendaciones y normativa sanitaria de aplicación e incidencia en nuestra plantilla.

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 en los mismos. Asimismo, cuando ha transcurrido un período desde la realización de la evaluación inicial, en todas las instalaciones se realizan evaluaciones tanto de los puestos individuales de trabajo como de las zonas comunes, instalaciones y aspectos técnicos del ambiente de trabajo (temperatura, iluminación, etc.).

En relación con la crisis sanitaria, se ha establecido un protocolo de incorporación al lugar de trabajo que garantice la salud de las personas y evitar contagios de 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 diagnosticadas de COVID-19 puedan reincorporarse a su lugar de trabajo con total seguridad y sin riesgo de contagio.

En Reino Unido, TSB está comprometida en mantener los más altos estándares de salud, seguridad y protección en todas las actividades de negocio. TSB dispone de formación, capacidades y comunicaciones adecuadas para permitir que todos los empleados colaboren con las medidas implementadas y evitar riesgos innecesarios.

Indicadores de absentismo

	2021	2020
Suma horas (accidentes y enfermedad)	702.547	918.666
Suma horas (enfermedad laboral)	89.504	119.764

Los datos son a 31/12/2021.

Indicadores de absentismo en España

	2021	2020
Suma horas (accidentes y enfermedad)	342.804	395.613
Suma horas (enfermedad laboral)	56.626	110.907

Los datos son a 31/12/2021.

Indicadores de absentismo en TSB

En México se registran los indicadores de absentismos y se reportan como enfermedad general, en el que a fecha

de cierre 2021 se registraron un total de 592 días de incapacidades.

Accidentes de trabajo

Tipo de contrato y género	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Centro de trabajo	20	45	65	22	39	61
<i>In itinere</i>	25	43	68	25	45	70
Desplazamiento jornada laboral	6	10	16	6	9	15
Otro centro de trabajo	0	0	0	0	0	0
Total	51	98	149	53	93	146

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

Tipos de accidentes en España

Tipo de contrato y género	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Suma horas	7.755	10.298	18.053	7.745	8.067	15.812
Índice de frecuencia ³⁸	2,31	4,26	3,35	2,14	3,42	2,80
Índice de gravedad ³⁹	0,07	0,08	0,07	0,06	0,06	0,06

Los datos son a 31/12/2021. El cálculo de los índices no incluye los accidentes *in itinere*. Si bien todas las bajas por COVID-19 son asimilables a accidente laboral a efectos de la prestación de la Seguridad Social, estas no se incluyen en los índices de accidentabilidad.

Accidentes de trabajo en España

En cuanto a las filiales, TSB, en cumplimiento del marco legal de Reino Unido, no lleva registro de los accidentes y

México no ha registrado ningún accidente durante este año 2021.

38. (Nº accidentes (Ex in itinere) / Nº Horas trabajadas)*1.000.000

39. (Horas perdidas / Horas de trabajo teóricas (convenio) * 100)

6.7.3 Derechos sindicales y de asociación

El Grupo Banco Sabadell garantiza los derechos básicos de asociación y negociación colectiva de todas sus personas trabajadoras.

En España, esta garantía es conforme a la legislación española y, estos derechos de asociación y negociación se encuentran recogidos en el Estatuto de los trabajadores y en el capítulo duodécimo del Convenio Colectivo de Banca, artículos 62, 63 y 64.

En la actualidad Banco de Sabadell cuenta un total de 10 secciones sindicales en España, incluyendo secciones sindicales de ámbito estatal y de ámbito autonómico y en sus filiales en España cuenta con representación sindical en Sabadell Information Systems, S.A., Business Services for Operational Support, S.A., Sabadell Consumer Finance S.A., y Fonomed Gestión Telefónica, siendo el número de secciones sindicales inferior respecto a Banco de Sabadell.

Las elecciones de la representación de los trabajadores se realizan mediante sufragio cada 4 años, de acuerdo con las directrices que marca la propia legislación vigente y el acuerdo de ejecución que se realiza en la AEB (Asociación Española de Banca) 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 en las negociaciones colectivas. En defecto de negociaciones específicas, se reúnen cuando hay circunstancias que así lo requieren.

Los representantes elegidos cuentan con un crédito horario sindical para la ejecución de sus funciones. El 100 % de los empleados están cubiertos por Convenio Colectivo en España y en el resto de países se aplica la legislación vigente en cada país.

Una de las funciones principales es la representación de los trabajadores en comités de seguridad y salud laboral, en perímetro España existen actualmente los siguientes:

- Comités de Seguridad y Salud de carácter estatal:
 - Banco de Sabadell S.A.
 - Business Services for Operational Support, S.A.
 - Sabadell Information Systems, S.A.
 - Fonomed Gestión Telefónica, S.A.

En Reino Unido, TSB continua teniendo una relación fluida y directa con los representantes de los empleados, Accord y Unite the Union. Esta relación ha permitido a la representación sindical colaborar con la dirección de TSB en todos los aspectos que afectan a los empleados de la filial.

En relación a la filial México no existe relación entre empleados y representantes sindicales.

6.8 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca

El Grupo 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 2021 se han consolidado los elementos, tanto de emisión como de recepción, que han apoyado de forma eficaz la gestión y consecuencias derivadas de la crisis sanitaria y la evolución cultural.

En el capítulo de medios de información, en España destaca *FlashIN* que ha mantenido su emisión semanal dirigida a toda la plantilla con información, direccionamiento y contexto. Se consolida como elemento informativo crucial y de cohesión del Banco, que proporciona información clave a la plantilla en situaciones complejas, motivadas por el entorno externo, así como en procesos complejos de reestructuración dentro de la organización.

Se ha mantenido la incorporación de encuestas exprés en los *FlashIN* 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”, la encuesta para conocer, entre otros factores, el compromiso de los empleados con el proyecto actual y de futuro de la Entidad, ha registrado valores estables acordes con los buenos resultados del año anterior. El 69 % de plantilla 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 obtienen buenos resultados.

La Oficina de Atención al Empleado desempeña un

papel imprescindible en la resolución de inquietudes de los empleados. En este ejercicio se han alcanzado las 56.446 consultas y ha logrado mantener la calidad de servicio, obteniendo un 4,4 sobre 5 en satisfacción de usuario.

TSB está comprometido con la creación de una cultura positiva e incluyente, en la que se apoya el bienestar de cada empleado. Semestralmente, se distribuye una encuesta entre todos los empleados para entender cómo se sienten, para que cada empleado pueda sentir que se le escucha y se le apoya, y que busca asegurar que todos tengan acceso a lo que necesiten para dar lo mejor de sí.

Link es el foro de empleados en TSB, creado en 2013. Actúa como la voz de los empleados, con 40 representantes procedentes de todas las funciones del Banco y de todos los niveles designados para consultar y representar a todas las áreas de la entidad. Cada trimestre, miembros de *Link* se reúnen con la Comisión Ejecutiva para transmitir sus ideas, comentarios y recomendaciones. En 2021, *Link* ha contribuido en el desarrollo de formas híbridas de trabajo, desarrollo de productos digitales para el cliente, la creación de inclusión a través de las políticas de personal, la conectividad a *TSB Blueprint* y las actividades del Plan *Do What Matters*.

7. Compromiso con la Sociedad



El Grupo 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 2021, el Patronato de la Fundación Privada Banco Sabadell (en adelante Fundación Banco Sabadell) ha destinado 3.727.201 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.

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 la educación

Educación Financiera

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. Algunas de las iniciativas realizadas son:

— Programa de Educación Financiera en las Escuelas de Cataluña (EFEC): Banco Sabadell, por noveno año consecutivo y desde su origen, continúa participando en este programa. Gracias al voluntariado corporativo de las entidades participantes, un total de 141.248 alumnos han sido formados en finanzas básicas. En esta edición, que ha continuado siendo híbrida con talleres presenciales y virtuales, el programa se ha impartido en 397 centros educativos, y Banco Sabadell ha participado con 60 voluntarios que han impartido un total de 647 talleres, contribuyendo con el conjunto de las entidades colaboradoras a la formación de 19.250 jóvenes de 4º de ESO. En su versión para adultos, 14 voluntarios del Banco han impartido 69 talleres en escuelas de adultos y centros penitenciarios. El alcance global estimado del programa EFEC adultos fue de 94 centros y 3.552 alumnos.

Alumnos

141.248

— Iniciativa “Tus Finanzas, Tu Futuro” promovido por la Asociación Española de Banca (AEB) y la Fundación *Junior Achievement* (JA), donde en una edición también online, han participado 80 voluntarios de la Entidad, a través de 40 programas y 120 talleres que han llegado a 26 centros educativos y 786 alumnos. El

alcance global del programa, que es de ámbito nacional, ha sido en 2021 de 113 centros y 4.448 alumnos.

En Banco Sabadell México, en alianza con la Asociación de Bancos de México (ABM), se han diseñado infografías que fomentan la educación financiera y como consecuencia tener acciones sanas en las finanzas.

Promoción del talento

Otro de los compromisos con la sociedad, es apoyar a las universidades e instituciones educativas de referencia, con la concesión de ayudas y becas de estudio que contribuyan a mayores oportunidades en educación, promocionar el talento joven, mediante premios y programas de acompañamiento, y contribuir a la investigación de excelencia a través de ayudas a estudiantes predoctorales, complementarias a otras becas. Entre las iniciativas llevadas a cabo en este ámbito destacan:

- Convocatorias de Celera: 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 jóvenes excepcionales para ofrecerles recursos, formación y oportunidades.
- Premios de la Fundación Banco Sabadell a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica y a las Ciencias que tienen como objetivo incentivar y reconocer la trayectoria de jóvenes investigadores españoles que destacan por su excelencia e innovación en estos tres campos, y son reconocidos como los más importantes en sus ámbitos.
- Ayudas a la Investigación de la Fundación: Dirigidas a aspirantes predoctorales que están en proceso de realización de su tesis destinadas a promoción y desarrollo de trabajos científicos o estancias en universidades o centros de investigación.
- *Programa Talent Global*: Lanzado por la Fundación Banco Sabadell y el CIDOB (Centro de Información y Documentación Internacionales Barcelona) que conlleva una estancia de investigación remunerada y dos premios a la investigación aplicada dirigidos a jóvenes investigadores.
- Colaboraciones para ayudar al colectivo universitario con programas de premios y becas para impulsar el talento joven, por ejemplo en las Universidades de León, Oviedo, San Jorge, Jaume I y Francisco Vitoria y también en el proceso de búsqueda de empleo y capacitación para la innovación, como el proyecto TOOLBOX de la Universidad de Murcia o el programa de mentorización con el Centro de Competencias Tecnológico de Alicante en el que los alumnos han sido acompañados por mentores de Banco Sabadell.
- Programas de becas con centros de referencia como EDEM (Escuela de Empresarios), Esade, Fundación Dáloris, el IBEI (Institut Barcelona d'Estudis Internacionals), becas de jóvenes músicos ADDA Sinfónica o la Escuela Superior de Música Reina Sofía, entre otras.

Apoyo a empresas y formación

— Programa Exportar para crecer: En su compromiso de formación para la 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, entre las cuales destaca la sesión sobre medidas técnicas en aduanas y logística en el Brexit, con la participación de más de 1.550 empresas. Además, mensualmente, se ofrece una selección de contenidos de actualidad en el ámbito de negocio internacional mediante una newsletter que se envía a empresas clientes del Banco en la que se informa sobre los mercados internacionales y los sectores de actividad más proclives a la internacionalización o a la exportación.

- *Sabadell International Business Program*: La Entidad ha llevado a cabo la cuarta edición de este programa formativo con certificación universitaria de asesoramiento a empresas clientes, y en el que ya han participado más de 300 sociedades con actividad internacional.
- Finalización, el 31 de diciembre, de la primera edición del curso “Asesor financiero para entidades religiosas y del tercer sector”, fruto del acuerdo llevado a cabo en 2020 con la Universidad Francisco de Vitoria. Se trata de un programa de asesoramiento especializado online con acreditación universitaria, dirigido a empleados y clientes, en el cual se han matriculado en esta primera edición un total de 818 alumnos (558 clientes y 260 empleados) de los cuales lo han finalizado 285 clientes y 186 empleados. El Banco ofrece este curso de forma gratuita a sus clientes, contribuyendo así al acceso a la formación cualificada para las entidades con recursos limitados. Está actualmente en estudio la segunda edición.

BStartup es la iniciativa de Banco Sabadell para apoyar a jóvenes empresas innovadoras y tecnológicas a desarrollar sus proyectos con las máximas garantías de éxito.

Se ha convertido en el servicio pionero y de referencia en la banca española para *startups* y *scale ups*, proporcionandoles banca especializada e inversión en *equity*.

Entre su actividad destacan las siguientes acciones de impacto social:

- En 2021 se ha lanzado la 1ª convocatoria BStartup *Green* para invertir en *startups* que desde la tecnología o la digitalización sean capaces de facilitar la transición hacia un mundo más sostenible (desde la óptica de la transición energética, la industria 4.0, las *smart cities* y la economía circular). A esta 1ª convocatoria se han presentado 136 empresas entre las que se han seleccionado 3 para invertir.
- Cuarta convocatoria de BStartup *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 121 *startups* inscritas, de las que fueron seleccionados 3 proyectos. Cada uno de ellos, recibirá una inversión de 100.000 euros y se beneficiará de un programa de acompañamiento y mentorización.
- Colaboración 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 y presencial, la startup participada por BStartup *Dive Medical* presentó su proyecto junto a las

startups de impacto nacionales e internacionales más destacadas.

- Patrocinio una edición más de *Climate Launchpad*, el concurso de ideas empresariales ecológicas más grande a nivel mundial, organizado por el *EIT Climate-KIC* y *Avaesen*, participando como jurado para la selección de la mejor idea ganadora.

Por parte de TSB, se ha llevado a cabo un programa de 30 eventos e iniciativas, en el que han participado más de 2.400 pequeñas empresas y donde se han tratado temas de acceso a la financiación, flujos de efectivos y los impactos del COVID-19 en el sector de las pymes. Adicionalmente, más de 20.000 emprendedoras participaron en la campaña “*Entrepreneurial Women*”, en colaboración con “*Enterprise Nation*”, donde se les dio acceso a eventos motivantes y apoyo empresarial.

Promoción de la cultura

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: 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.

- Jornadas ConectArte: En colaboración con SONAR+D, para poner en contacto a entidades culturales con las que colabora.
- Programa de Emprendimiento y Liderazgo de la Escuela de Música Reina Sofía para jóvenes músicos de clásica.
- Proyecto artístico junto a la Fundación Amigos del Teatro Real: Colaboración de la Fundación con el objetivo de ofrecer una oportunidad profesional a jóvenes estudiantes de la Escuela Superior de Música Reina Sofía.
- Proyecto de educación artística Dentro Cine: Apoyo de la Fundación al proyecto 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.
- Colaboración con programas de capacitación a artistas emergente como *Eemerging*, Programa de capacitación europeo de jóvenes músicos europeos que promueve la aparición de jóvenes talentos en música antigua, y “*Encontro de artistas novos*” de la Fundación Cidade da Cultura, entre otros.

Promoción de la educación digital

En este ejercicio 2021, la Fundación Banco Sabadell ha impulsado programas de capacitación, manteniendo la implicación en su compromiso con la educación y la digitalización:

- Proyecto “Reto Futuro” junto con la Fundación Exit e Imagine, para reducir la brecha digital con la que se encuentran los colectivos más vulnerables.
- Programa de Fomento de Gestión de la Innovación y Competencias Digitales: Colaboración en el programa que imparte la Fundación Universitaria Las Palmas (FULP).
- Programa Yob Exit de entrenamiento intensivo basado en la metodología de identificación de competencias.

Por otro lado, a través de los medios digitales del Banco, y a lo largo del año 2021, la Entidad ha realizado 592 actos, eventos internos y externos, de los cuales 209 han sido webinars en abierto. En su gran mayoría, citas online de apoyo a través de las redes sociales corporativas, vídeo cápsulas y sesiones online, con objeto de formar, (como las 111 webinars formativos online organizados por Sabadell Hub Empresa y los 37 Sabadell Forums), y acompañar a los distintos destinatarios en contenidos sobre ciberseguridad, digitalización, así como haciendo difusión de contenidos específicos relacionados con el acompañamiento a empresas, pymes, autónomos y particulares.

7.2 Acciones sociales y Voluntariado

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.

Programa de Voluntariado Corporativo

Un año más las personas que forman Banco Sabadell han demostrado estar comprometidas con la sociedad más allá del desarrollo de su ejercicio profesional, poniendo su tiempo y su talento al servicio de aquellas personas y entidades que lo necesitan. Más de 1.200 voluntarios y voluntarias han participado en causas sociales promovidas por el Banco, su fundación y otras entidades colaboradoras a través de su Programa de Voluntariado Corporativo.

Voluntarios y voluntarias

+1.200

Entre las iniciativas y los programas de cooperación y solidaridad llevados a cabo, además de los programas de educación nombrados anteriormente, 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 y el resto de organizaciones promotoras del programa, han otorgado diferentes premios a las entidades finalistas participantes; premios que les ayudan a seguir adelante con sus proyectos y que dan visibilidad a las causas para las que trabajan, poniendo foco en el talento y la innovación. Un elemento fundamental para el éxito del programa es la participación de los empleados del Banco como mentores voluntarios. Este año 42 empleados pertenecientes a diferentes ámbitos del Banco y de perfiles diversos, han acompañado a estas entidades en el desarrollo de sus proyectos de impacto social.

— La Fundación Banco Sabadell es también cocreadora 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. En la segunda edición del programa 26 voluntarios del Banco han dedicado un total de 520 horas como entrenadores de los 78 jóvenes participantes.

— 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 empleabilidad futura de jóvenes que han pasado por una experiencia de fracaso escolar. Este año han participado 36 voluntarios de la Entidad que han dedicado 540 horas a 36 jóvenes con el objetivo de que continúen con su formación.

— Junto a la Fundación Éxit se ha promovido también en 2021 una nueva colaboración cuyo objetivo es impulsar el talento de mujeres de entre 18 y 25 años que están pensando retomar sus estudios o en búsqueda activa de empleo. Para ello, 10 voluntarias con cargos de responsabilidad en Banco Sabadell y experiencia previa en técnicas de *mentoring* y *coaching* han acompañado a las jóvenes durante varias sesiones para ayudarlas a desarrollar competencias transversales como la comunicación, la iniciativa, la relación interpersonal, etc... Herramientas que les ayudarán a potenciar su autococonocimiento eliminando barreras que condicionan la elección de su futuro profesional.

— Mujeres son también las beneficiarias de los programas “Triunfa en tu entrevista de trabajo”, “Búsqueda de empleo 2.0”, “Capaces” o “Inteligencia emocional para el empleo”, en los que se colabora con la Fundación Quiero

Trabajo desde 2019. El objetivo es empoderar a personas, especialmente mujeres, potenciando sus aptitudes y actitudes y dotándolas de herramientas para afrontar con éxito un proceso de selección y una entrevista de trabajo. Un total de 40 voluntarias y voluntarios del Banco han mentorizado a las participantes en los programas durante este ejercicio.

— Junto a la Fundación privada para la promoción de la autocupación de Cataluña y a través de su programa *SOS Mentoring*, 10 voluntarios de red de oficinas han colaborado con jóvenes emprendedores, autónomos y microempresas que han experimentado dificultades a causa de la crisis social provocada por el COVID-19. Los mentores de Banco Sabadell están llevando a cabo un acompañamiento personalizado para ayudar al emprendedor a diagnosticar la situación, evaluar las alternativas de actuación y dilucidar cuáles son las decisiones oportunas e implementarlas.

— Tras el parón del año pasado por culpa de las restricciones vinculadas al COVID-19, en octubre se volvió a celebrar la *Oxfam Intermón Traiwalker*, la prueba solidaria y deportiva por equipos que este año ha contado con 29 equipos del Banco. Un total de 230 personas entre *walkers*, soportes y voluntarios que han contribuido con 50.274 € recaudados a beneficio de Oxfam y las acciones que llevan a cabo en más de 90 países para luchar contra la pobreza y el hambre.

— Cada año, coincidiendo con las fiestas navideñas y en colaboración con la Fundación Magone - Salesianos Acción Social, el Banco impulsa a través de su programa de voluntariado corporativo la acción “Conviértete en Rey Mago” en la cual voluntarios apadrinan y hacen realidad las cartas escritas por los niños tutelados por la fundación. La víspera de reyes, voluntarios reparten los regalos. En la Navidad de 2021, 634 reyes de Banco Sabadell han participado en el proyecto.

— En 2021 se ha podido retomar también la organización de jornadas para facilitar que los voluntarios y voluntarias del Banco puedan donar sangre. En colaboración con el Banc de Sang i Teixits se han organizado dos jornadas de donación en CBS Sant Cugat con la participación de 80 empleados.

Banco Sabadell promueve el bienestar de los trabajadores, la interacción social entre compañeros y la solidaridad y el compromiso voluntario de sus empleados a través de Sabadell Life, un portal interno consolidado desde 2016 con más de 13.000 usuarios empleados del Banco.

En Sabadell Life, el Banco y los propios empleados tienen la posibilidad de proponer otras iniciativas de carácter solidario y/o voluntariado. Además, gracias a la colaboración con la startup Worldcoo, los empleados pueden hacer donaciones directas con cualquiera de las causas que el Banco impulsa a través de la plataforma Actitud Solidaria ubicada en Sabadell Life; causas que en la mayoría de los casos son seleccionadas por los propios empleados. En este ejercicio 2021, los empleados han respondido eficazmente a varias llamadas de emergencia: una a beneficio de Aldeas Infantiles para reforzar la protección de niños y jóvenes frente a las consecuencias sociales vinculadas al COVID-19 y en la que se recaudaron 5.010 €. Otra acción a beneficio de Cruz Roja para ayudar a los damnificados por la explosión del volcán en La Palma y en la que los empleados recaudaron un total de 15.136 €.

Adicionalmente, en 2021 Sabadell Asset Management, a través del Comité Ético, cuyo vehículo IIC (Instituciones de Inversión Colectiva) generador de ayudas solidarias es el fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, ha seleccionado un total de 29 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 318.405 euros a distintas entidades y proyectos solidarios.

Relacionado con las donaciones solidarias, a través de la instalación de 892 dispositivos de recogida de donativos del sistema DONE que integran tecnología *contactless* y que han ayudado a conseguir ingresos por más de 2 millones de euros, 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.

Adicionalmente, se ha impulsado la digitalización de los colectivos más desfavorecidos con la donación de 50-60 equipos informáticos.

Para el caso de la filial británica TSB y su labor de apoyo con las comunidades locales, caben destacar las siguientes iniciativas:

— Apoyo a 68 organizaciones benéficas a través del Programa “*TSB Charity Partnership*” donde se ayuda

a entidades de todo el Reino Unido a llevar a cabo proyectos esenciales en las comunidades, se apoya a las personas vulnerables, iniciativas de salud mental, atención oncológica e indigencia y se ayuda a los individuos desfavorecidos. Desde el inicio del programa y hasta el momento, los empleados del Banco han recaudado más de cien mil libras esterlinas para apoyar a estas iniciativas.

- En julio se lanzó un proyecto piloto para que los indigentes escoceses accedan a los servicios bancarios con la colaboración de la *Simon Community Scotland*. Este proyecto ayuda a los indigentes a conseguir un empleo y a obtener otras ayudas importantes.
- Desde agosto de 2020, los empleados de TSB han realizado más de 9.000 horas de voluntariado, de las cuales más de un tercio se han llevado a cabo a través del programa de voluntariado con *Citizens Advice*⁴⁰ (oficinas de asesoramiento a ciudadanos). Para ello, los empleados de TSB, con las aptitudes adecuadas, han pasado horas en las oficinas de *Citizens Advice* ayudando directamente a los clientes, otros han compartido sus conocimientos a través de una serie de clases magistrales o han participado en un programa de tutoría. Además, los empleados de TSB se han unido al *NHS Jabs Army* para ayudar con el COVID-19, han trabajado en las comunidades para limpiar la basura y han apoyado una serie de iniciativas locales.
- En 2021, TSB se ha convertido en el primer banco en ofrecer un espacio seguro a las víctimas de abusos domésticos en el marco de la iniciativa benéfica *Hestia's Safe Space*. Más de 1.500 empleados de TSB han recibido formación especializada para aumentar su confianza al responder a las revelaciones de abuso doméstico y puedan proporcionar a las víctimas acceso al espacio seguro en la sucursal.

Por otro lado, y en relación a México, existe la Asociación de Bancos de México que tiene una Fundación que coordina como gremio una actividad una vez al año. En el caso de Banco Sabadell México, se propuso la actividad de “100 voluntarios dijeron”, un concurso en el que colaboradores del Banco realizaron preguntas de conocimientos generales a los niños beneficiados, y se les enviaron algunos obsequios.

40. *Citizens Advice* es una organización benéfica independiente especializada en la información confidencial y asesoramiento para ayudar a las personas con problemas legales, de deuda, de consumo, de vivienda y otros en el Reino Unido.

Desde Sabadell Seguros en 2021 se ha participado en distintas iniciativas solidarias, enfocadas en las personas, enfermedades, exclusión social y pobreza.

En este sentido, el “*Life Care Mujer*” es un producto orientado a las necesidades reales de las mujeres; un seguro de vida exclusivo para mujeres, con el que se pretende proteger la estabilidad y necesidades económicas de la familia asegurada, ante las posibles adversidades en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o enfermedad grave, como el diagnóstico del cáncer femenino. Además, por cada cliente que contrate el seguro *Life Care Mujer*, Sabadell Vida hace una donación de tres euros a la AECC, para colaborar con la investigación contra el cáncer femenino. En este ejercicio 2021 se han donado 30.000 euros a la AECC y 12.000 euros al hospital Sant Joan de Déu (Barcelona) para financiar el Pediatric Cancer Center, el centro oncológico pediátrico más grande de Europa y uno de los más importantes del mundo. La donación irá destinada a la compra de materiales y a la financiación de la investigación en el propio hospital. A través del voluntariado corporativo se han realizado donaciones por un importe total de 97.799 euros.

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 se une a dos generaciones distintas con el objetivo de romper estereotipos y eliminar la brecha digital entre ellos.
- 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 estos 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.

Para prestar atención a los colectivos más vulnerables o en riesgo de exclusión financiera se comercializan productos prestando atención, como es el caso de la “Cuenta

de Pago Básica”, una cuenta apta para solicitantes de asilo o personas sin permiso de residencia; o las acciones de reestructuración de deuda sobre hipotecas de viviendas comunes que se llevan a cabo para proteger a clientes en riesgo de perder su vivienda por falta de capacidad de pago, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Español (Real Decreto de Ley 6/2012), al que la Entidad se adhirió, de forma voluntaria, desde el momento en que esta ley entró en vigor.

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, el programa de becas de investigación que se otorgan a estudiantes en la Universidad San Jorge de Zaragoza, o el apoyo a las actividades anuales de la Fundación Pasqual Maragall y el IRB (Institut de Recerca Biomèdica).

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.

Desarrollo económico

Destaca el Premio a la Investigación Económica 2021, 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.

7.3 Gestión social de la vivienda

Banco Sabadell gestiona a través de Sogeviso (filial creada por el Banco y participada al 100 %), la problemática social de la vivienda con el fin de abordar, de forma responsable, las situaciones de exclusión social y pérdida de vivienda habitual de sus clientes hipotecarios vulnerables, en el marco de las políticas de sostenibilidad del Banco.

En estos seis años de actividad Sogeviso ha gestionado a más de 23.300 contratos de alquiler social o asequible y ha acompañado a más de 8.500 familias en la mejora de su situación socioeconómica a través de sus programas de acompañamiento social e inserción laboral (JoBS).

Contratos de alquiler social o asequible

+23.300

Familias acompañadas

+8.500

A fecha 31 de diciembre de 2021, Sogeviso gestiona 2.493 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 21% de los mismos se mantiene incorporado el Contrato Social.

El Contrato Social es un modelo innovador de gestión de clientes vulnerables, concretamente, es un servicio para clientes con un alquiler social adaptado a sus ingresos 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; acompañarles en la formación de la gestión de la economía doméstica y acceso a Ayudas Públicas; y el programa JoBS.

El programa JoBS consiste en un servicio de inserción laboral que tiene como objetivo dotar a los clientes de competencias y herramientas que les posibiliten el acceso al mercado laboral, así como la prospección de mercado para encajar los perfiles con las ofertas de trabajo existentes. Desde el inicio del Contrato Social, en 2016, se ha conseguido que 2.341 personas hayan encontrado trabajo gracias a JoBS.

Actualmente el Contrato Social da servicio a 534 familias, de las que 209 personas se encuentran en búsqueda activa de trabajo mediante JoBS.

Dentro del ámbito de actuación del Contrato Social, en 2021 se ha puesto en marcha el programa Pathfinder, dirigido a reducir la brecha digital. Para este programa, se ha contado con la colaboración de la Fundación *Mobile World Capital*, que ha aportado dispositivos tecnológicos a los participantes, y de la Fundación *Ayo (Accelerating Youth Opportunities)*. En la primera fase, se han impartido 33 talleres formativos y 21 tutorías grupales en las que han participado 21 usuarios, el 62% mujeres. Gracias a Pathfinder el 62% de los participantes ha mejorado sus competencias digitales.

Desde el inicio de la gestión de Sogeviso, se ha conseguido que 4.623 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan mejorado su situación socioeconómica.

Adicionalmente, Banco Sabadell tiene cedidos 110 inmuebles a 44 instituciones y/o fundaciones sin ánimo de lucro, orientadas a prestar soporte a aquellos colectivos sociales más desfavorecidos, y desde 2013, está adherido al Convenio del Fondo Social de la Vivienda (FSV) contribuyendo al mismo con 440 viviendas destinadas mayoritariamente a clientes procedentes de daciones o adjudicaciones. El 89% del parque de FSV está cubierto con un alquiler social vigente.

El 24 de marzo de 2021 Sogeviso se convertía en la primera empresa española de gestión social de la vivienda que obtiene 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.

El 28 de octubre de 2021, Sogeviso, con su Programa de Acompañamiento para la mejora socioeconómica de familias vulnerables, ganó el Primer Premio en la categoría Gran Organización, otorgado por el Club Excelencia en gestión en el marco de su convocatoria a los IV Premios a las Buenas Prácticas en Gestión durante su XXVIII Foro Anual.

7.4 Patrocinio

Con relación al patrocinio con un presupuesto inicial de 1.553.352 euros, se han invertido 1.553.261 euros focalizados principalmente en los ámbitos de la cultura, emprendimiento y el deporte. Éste año 2021, se ha seguido una línea continuista pre-pandemia, pudiéndose llevar a cabo las vueltas ciclistas de Valencia, Murcia y Euskadi. Adicionalmente y coincidiendo con el año Xacobeo, el Banco ha patrocinado varios actos relacionados con el mismo por un importe global de 250.000 euros.

Adicionalmente al Patrocinio anterior, en el caso del Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó, el

Banco ha mantenido su colaboración con este torneo 2021 como acto de responsabilidad y apoyo con la ciudad de Barcelona, en claro compromiso con la actividad económica y empresarial de la ciudad. La inversión⁴¹ en este torneo ha sido de 1.565.664 euros en concepto de patrocinio y 350.000 euros de activación.

7.5 Mecenazgo

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 2021, la Fundación Privada Banco Sabadell ha recibido una dotación de 4,5 millones de euros por parte de Banco Sabadell, de la cual se ha destinado 3.727.201 € a la realización de sus actividades. En esta línea, las aportaciones asignadas por ámbito de actuación y número de colaboraciones realizadas y comparadas con el 2020, han sido las siguientes:

Ámbito y sub-ámbito	nº colaboraciones 2021	Importe Asignado 2021	nº colaboraciones 2020	Importe Asignado 2020
Cultura	83	1.933.063 €	82	1.616.725 €
Artes visuales y diseño	32	563.361 €	29	450.096 €
Literatura y artes escénicas	16	499.000 €	17	400.000 €
Música y festivales	22	686.000 €	23	560.629 €
Patrimonio	10	168.500 €	12	193.500 €
Sociedad	3	16.202 €	1	12.500 €
Talento	86	1.794.138 €	83	1.808.135 €
Cultura	8	80.900 €	17	271.414 €
Formación	56	846.738 €	46	787.571 €
Innovación	11	300.500 €	7	122.000 €
Investigación	11	566.000 €	13	627.150 €
Total general	169	3.727.201 €	165	3.424.860 €

La Fundación Privada Banco Sabadell publica anualmente su memoria de actividades en <https://www.fundacionbancosabadell.com>⁴²

41. La inversión en el Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó no se incluye en el total del primer párrafo.

42. Para ver la información anual www.fundacionbancosabadell.com > Fundación > Memoria

7.6 Relaciones Institucionales

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, entre otros.

En 2021 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 2.085.215 € a cierre de ejercicio.

7.7 Consumidores

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas (CBP), cuyo principal objetivo es procurar la reestructuración viable de la deuda hipotecaria sobre la vivienda habitual.

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas (CBP) creado por el Real Decreto Ley 6/2012, de 9 de marzo, y a sus posteriores modificaciones, cuyo principal objetivo es procurar la reestructuración viable de la deuda hipotecaria sobre la vivienda habitual, a las que podrán acogerse las familias que padecen extraordinarias dificultades para atender su pago al encontrarse en el "umbral de exclusión". Este compromiso con el CBP se ha reiterado este 2021 realizando 80 operaciones de reestructuración a su amparo.

Operaciones 2021

80

En relación con España, de acuerdo con la Orden ECO/734/2004 de 11 de marzo, Banco Sabadell dispone de un Servicio de Atención al Cliente (en adelante 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.

De acuerdo con su Reglamento, el SAC 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 SAC y su titular, que es nombrado por el Consejo de Administración, depende jerárquicamente de la Dirección de Cumplimiento Normativo y es independiente de las líneas operativas y de negocio del Banco. 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.

Durante 2021 se han recibido y gestionado los siguientes expedientes:

Expedientes recibidos	Volumen	Porcentaje
Reclamaciones recibidas en 2021	2.489	5,01 %
Total recibido en 2021	47.231	94,99 %
Total recibido en 2021	49.720	100 %
Expedientes pendientes de 2020	1.143	—

Expedientes gestionados	Volumen
Expedientes admitidos y resueltos	34.701
Expedientes no admitidos a trámite	15.248
Total gestionado en 2021	49.949
Expedientes pendientes de 2020	914

En el caso de la filial TSB, si utilizamos la cifra del año hasta diciembre de 2021, la cantidad de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas es de 73.614. El volumen registrado durante el mismo periodo de 2020 fue de 75.326, y por lo tanto 2021 representa una reducción del 2 % (1.712) 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 2021, un total de 72.705 (99 %) fueron resueltas antes de la finalización del ejercicio, 31 de diciembre de 2021.

Adicionalmente, en TSB se ha lanzado un programa de formación multidisciplinaria orientado a los empleados de las oficinas y del centro de atención, para ampliar los tipos de consultas de clientes que se pueden gestionar en el primer punto de contacto.

TSB es el primer banco minorista acreditado por la *Good Business Charter*, un sistema de acreditación que reconoce a las empresas que se comportan de forma responsable, y que mide el comportamiento en 10 componentes: salario vital real, horarios y contratos más justos, bienestar de los empleados, representación de los empleados, diversidad e inclusión, responsabilidad medioambiental, pago de impuestos justos, compromiso con los clientes, prácticas éticas y rapidez de pago.

En relación con México, durante el año 2021 han habido un total de 17 quejas y ninguna reclamación.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2021 y en el apartado SAC en el Informe de Gestión.

7.8 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 Grupo dispone de la Política de Externalización de Funciones y se está desarrollando la Política de Aprovisionamientos que se aprobará a principios de 2022, 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 medioambiente.

En 2021 el top 20 de proveedores representa el 51,49 % de la facturación. Otros aspectos que destacar se recogen en la siguiente tabla:

	2021	2020	2019
Número total de proveedores que han facturado más de 100.000 euros a cierre de ejercicio	558	557	520
% de proveedores de servicios esenciales (sobre el total de proveedores)	7,5 %	5 %	2,11 %
Número total de proveedores homologados	1.279	1.043	831
Volumen de facturación de CEE (Centros Especiales de Empleo)	2,8 M€	2,9 M€	2,8 M€
Plazo medio de pago a proveedores (días) ⁴³	27,3	30,13	37,28

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.

Registro y homologación de proveedores

El Grupo dispone de un portal online donde los proveedores que deseen registrarse deben aceptar las Condiciones Generales de Contratación, así como el Código de Conducta para 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 Grupo en febrero de 2005, en relación con los derechos humanos, laborales, de asociación y de medioambiente.

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 (Responsabilidad Social Corporativa) y/o 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 RSC 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 validaciones 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 seguimientos específicos según el nivel de riesgo inherente del proveedor y en las que se incluyen aspectos sociales y ambientales.

Adicionalmente, se implementará a principios de 2022 una plataforma de homologación de proveedores

para evaluarlos en términos ESG y que a su vez, permitirá la homologación a nivel del Banco.

Contratación y supervisión

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, medioambiente y lucha contra la corrupción. En aquellos contratos que su actividad lo requiera, incluye también cláusulas ambientales.

Además, el Grupo 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 Grupo 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.

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 se 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. Se evalúa la RSC de los proveedores como parte del proceso de acreditación. Se distinguen tres áreas clave en la evaluación:

43. 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 Cuentas Anuales consolidadas de 2021.

- 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.
- Calidad y medioambiente: evalúa si el proveedor tiene políticas de calidad medioambientales, incluida las Certificaciones ISO 9001 y 14001.

En esta línea, se disponen de políticas de aprovisionamiento que permiten asegurar que los proveedores conocen los valores del Grupo y los aplican en sus actividades:

Código de conducta para proveedores, Política de Sostenibilidad, Política de Restricciones a la Financiación e Inversión de Actividades del Sector de Armamento, Política Anticorrupción, Política de Derechos Humanos, Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Plan de igualdad.

Durante la pandemia del COVID-19, se ha seguido vigilando atentamente la cadena de suministro. 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.

7.9 Información fiscal

El compromiso del Grupo Banco Sabadell en materia de sostenibilidad encuentra una de sus manifestaciones en el fomento y desarrollo de una gestión fiscal responsable, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

Estrategia Fiscal

Los principios de la actuación fiscal del Grupo se enuncian y desarrollan en la Estrategia Fiscal, aprobada por su Consejo de Administración y revisada anualmente, que puede consultarse en la página web corporativa.⁴⁴

La Estrategia Fiscal resulta de aplicación a todas las sociedades controladas por el Grupo, independientemente de su localización geográfica. Asimismo, el Grupo se compromete a promover que las prácticas tributarias de aquellas entidades que no formen parte del mismo, pero en las que se posea una participación significativa o cuyo control se comparta con socios ajenos al Grupo, sigan unos principios de actuación alineados con los establecidos en la Estrategia Fiscal del Grupo Banco Sabadell.

En este mismo sentido, el Código de Conducta del Grupo establece la consideración del cumplimiento de las obligaciones tributarias como uno de los elementos fundamentales para la consecución del compromiso asumido con el desarrollo económico de las sociedades en todas las jurisdicciones en las que se opera, así como la actuación

conforme los principios establecidos en la Estrategia Fiscal.

Entre dichos principios se encuentran el principio de eficiencia, prudencia, transparencia y minimización del riesgo fiscal, persiguiendo el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria vigente, mediante el fomento de una actuación fiscal responsable y transparente acorde con las exigencias de sus clientes, accionistas, las autoridades fiscales, y restantes grupos de interés.

Los principios rectores de la actuación del Grupo en el ámbito tributario en los cuales se basa la Estrategia Fiscal, son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento y respeto de la normativa tributaria vigente en todos los países y territorios en los que el Grupo opere y/o esté presente, así como la observancia de los principios y recomendaciones internacionales en materia fiscal emitidos por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).
- Determinar los criterios fiscales de aplicación adoptando la interpretación de la norma más acorde con su finalidad, en atención a los pronunciamientos judiciales

⁴⁴ <https://www.grupbancosabadell.com/corp/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable.html>

y doctrinales existentes, así como a las guías y normas internacionales que resulten de aplicación.

- c. Realizar un análisis previo de las implicaciones tributarias de cualquier operación y verificar que aquellas respondan a motivos comerciales y de negocio.
- d. Configurar los productos bancarios comercializados por el Grupo valorando sus implicaciones fiscales, y transmitirlos de forma clara y transparente a los clientes.
- e. Valorar las transacciones con partes vinculadas con base en el principio de libre concurrencia, en los términos establecidos por la OCDE y siguiendo las recomendaciones estipuladas por este organismo.
- f. No utilizar estructuras o entidades de carácter opaco o residentes en paraísos fiscales con el fin de disminuir la carga tributaria del Grupo.
- g. Promover una relación de colaboración y cooperación con las autoridades fiscales, basada en la buena fe y transparencia, buscando soluciones de mutuo acuerdo en caso de discrepancias, con la premisa de reducir al mínimo la generación de litigios tributarios.

La consecución de los objetivos fijados en la Estrategia Fiscal, y el cumplimiento de los principios fundamentales por los que se rige, se asegura mediante el establecimiento de sistemas de gestión del riesgo fiscal en el marco del programa de gestión de riesgos del Grupo.

Las políticas de riesgos fiscales del Grupo Banco Sabadell tienen como objetivo asegurar que los riesgos fiscales que pudieran afectar a la Estrategia Fiscal sean identificados, valorados y gestionados de forma sistemática.

La estructura de gobierno para la gestión y el control del riesgo fiscal tiene como ejes fundamentales la implicación directa de los órganos de gobierno y de dirección de la Entidad dentro del modelo corporativo de las tres líneas de defensa y una clara atribución de roles y responsabilidades.

A estos efectos, la Comisión de Auditoría y Control supervisa la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos.

Cabe señalar que, en el ejercicio 2021, la Comisión de Auditoría y Control ha supervisado la gestión fiscal del Grupo, haciendo un seguimiento particular de la aplicación de la Estrategia Fiscal y de sus principios rectores y ha efectuado una revisión de las actuaciones llevadas a cabo para el adecuado análisis de las cuestiones fiscales en el Grupo.

Relación colaborativa con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Buenas Prácticas Tributarias y Transparencia

Banco Sabadell se halla adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias (CBPT), aprobado por el Foro de Grandes Empresas, del que es miembro, y actúa en consonancia con las recomendaciones contenidas en el mismo. En este sentido, Banco Sabadell ha presentado, voluntariamente, frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) el “Informe Anual de Transparencia Fiscal” correspondiente al ejercicio 2020.

Asimismo, a través de su filial en Reino Unido, se encuentra adscrito al “*Code of Practice on Taxation for Banks*” impulsado por las autoridades fiscales del Reino Unido, cumpliendo con el contenido del mismo.

En línea con el principio de transparencia, el Grupo transmite la información fiscal relevante de manera directa, clara y transparente a los diferentes grupos de interés, incluyendo la misma en los distintos documentos que se encuentran accesibles en la web corporativa (Estrategia Fiscal, Cuentas Anuales, Informe de la Comisión de Auditoría y Control, documento de Responsabilidad fiscal y Buenas Prácticas Tributarias, etc.).

El Grupo transmite la información fiscal relevante de manera directa, clara y transparente a los diferentes grupos de interés.

Presencia en paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas

De acuerdo con los principios corporativos que rigen su Estrategia Fiscal y con el CBPT al que se encuentra adherido, el Grupo ha adoptado el compromiso de no utilizar entidades residentes en paraísos fiscales, salvo que su presencia u operativa responda a motivos económicos y de negocio.

En aplicación del compromiso adquirido, el Grupo Banco Sabadell no incluye ninguna sociedad filial residente en territorios considerados como paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas según la normativa de

aplicación en España, las directrices de la OCDE y la posición de la Unión Europea, tal y como se hace constar en la Declaración de presencia en territorios calificados como paraísos fiscales, publicada en la página web de Banco Sabadell.

Detalle de beneficios e impuestos por país

Los beneficios consolidados antes de impuestos en cada país⁴⁵, los impuestos sobre beneficios pagados y devengados se detallan a continuación.

Datos en miles de euros.

País	Beneficios consolidados obtenidos antes de impuestos		Impuestos sobre beneficios pagados ⁴⁶		Impuestos sobre beneficios devengados	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
España	377.746	99.828	-116.636	-3.651	-39.762	83.228
Reino Unido	166.090	-287.727	19.996	6.071	-31.084	55.198
Estados Unidos	66.432	63.126	17.910	19.825	-13.084	-15.874
Francia	15.622	-8.280	-1.608	—	-2.893	224
Portugal	5.854	-1.136	91	26	-1.538	77
Marruecos	2.389	1.479	—	814	-902	-7
Bahamas	-25	-80	—	—	—	—
México	-14.119	1.317	5.941	4.578	7.981	1.614
Brasil	—	—	3	9	—	—
Luxemburgo	—	-110	—	—	—	—
Andorra	—	10.752	—	124	—	-621
Total	619.989	-120.831	-74.303	27.796	-81.282	123.839

Otras contribuciones

Adicionalmente a los impuestos sobre beneficios, la Entidad contribuye a los fondos de garantía de depósitos que correspondan a cada geografía y al Fondo Único de

Resolución Europeo, los cuales revierten en la seguridad económica y financiera de los ciudadanos. La tabla a continuación muestra el detalle correspondiente a la Nota 32 – Otros gastos de explotación de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Datos en miles de euros.

	2021	2020
Contribución a fondos de garantía de depósitos	-128.883	-123.437
Banco Sabadell	-116.341	-110.587
TSB	-879	-166
BS IBM México	-11.663	-12.684
Contribución al fondo de resolución	-87.977	-78.388
Otros conceptos	-250.502	-307.268
Total	-467.362	-509.093

La partida "Otros conceptos" incluye el gasto correspondiente al Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito, que asciende 33.438 miles de euros en el ejercicio 2021 (32.369 miles de euros en 2020), así como los gastos de actividades no financieras (principalmente, *renting* operativo).

Subvenciones públicas recibidas

Subvenciones recibidas en España en 2021 (formación) de 764.283,09 euros.

45. A los efectos de determinar los países y magnitudes incluidas en la siguiente tabla, se consideran las entidades constitutivas incluidas en el grupo Banco Sabadell a 31 de diciembre de cada año, por lo tanto, pueden presentarse diferencias respecto a otras informaciones incluidas en cuentas anuales, básicamente provocadas por entidades que han sido vendidas durante el ejercicio o por los resultados aportados por las sociedades que consolidan por el método de la participación.

46. Esta magnitud difiere habitualmente de los impuestos sobre beneficios

devengados, dado que la primera se determina aplicando el criterio de caja (diferencia neta entre importes satisfechos por el impuesto - que se corresponden esencialmente con los pagos fraccionados - y los importes cobrados en concepto de devoluciones resultantes de haber ingresado un importe superior a la cuota resultante del ejercicio) y según el calendario de pagos establecidos por la normativa fiscal vigente en cada país, mientras que la segunda magnitud corresponde al impuesto sobre sociedades devengado según la normativa contable que resulta de aplicación.

7.10 Blanqueo de Capitales y 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.

Asimismo, establece, entre otros, 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
- Planes formación específicos en materia de PBCFT.

El Banco sigue siempre una política de estricto cumplimiento de la normativa de PBCFT más allá de los estándares legales.

En ese sentido, adicionalmente a las política 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.

Adicionalmente, hay que señalar también que 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.

Asimismo, y 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 aquellos aspectos que han presentado

un aumento en el riesgo percibido con motivo de la pandemia. Así se han revisado los planes de control, se han implementado medidas de refuerzo y se han reforzado las acciones formativas.

TSB también dispone de procedimientos y controles en materia de lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo que incluye medidas de diligencia debida sobre los clientes, aplicables a los distintos tipos 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 estas actividades.

En relación a las sanciones financieras, TSB está totalmente alineado para asegurar el cumplimiento de las obligaciones conforme los regímenes de sanciones

de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) y del Reino Unido. También existen regímenes de sanciones en otros países que pueden aplicar a TSB. En los casos de las sanciones de los EE.UU. y de la UE, por ejemplo, la naturaleza de la relación entre TSB y Banco Sabadell implica que dichos regímenes también aplican a TSB. 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.

En cuanto a la filial en México, dispone de un Manual Conceptual de Prevención de blanqueo de dinero

y financiación del terrorismo, cuyo objetivo principal es establecer las medidas y procedimientos 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 por el Código Penal Federal. Y también 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 la financiación del terrorismo.

8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno



El Grupo está comprometido en salvaguardar la integridad y fomentar una cultura de rechazo de la corrupción, prohibiendo expresamente toda actuación de esta naturaleza.

En esta línea, como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, está comprometido en el cumplimiento de los diez principios que establece, entre los cuales se encuentra el de trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Uno de los elementos básicos para consolidar una cultura corporativa es el contar con un cuerpo normativo que muestre el compromiso sólido respecto al cumplimiento de las leyes ya desde el Órgano de Administración.

En esta línea, se dispone de un Código de Conducta y de Políticas de Cumplimiento Normativo, Conflictos de Interés, Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Prevención de la Responsabilidad Penal y Anticorrupción, de aplicación a todo su Grupo.

En la Política de 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. Tanto el Código de Conducta como las Políticas detalladas se revisan y en su caso, se actualizan, periódicamente.

En relación al Código de Conducta del Grupo, en su actualización se han incorporado epígrafes específicos en materia de lucha contra la corrupción y soborno. 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.

En cuanto a la identificación y control de los riesgos vinculados a la corrupción, hay que destacar que se 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 2021, así como en el 2020, no se han materializado los riesgos vinculados a la corrupción.

Adicionalmente, se 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, y el control de las 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 a fundaciones son analizadas y valoradas por la Comisión de Patrocinios del Banco o por el Patronato de la Fundación. Así mismo, las cuentas de la Fundación Banco Sabadell están debidamente auditadas. Con motivo de la situación excepcional de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, indicar que la Entidad ha mantenido las acciones llevadas a cabo durante 2020, relativas a la ampliación del marco de control en todos los ámbitos afectados y la identificación adicional de aquellos delitos cuyas posibilidades de comisión se consideraron mayores con motivo de la pandemia. Así se han mantenido las medidas de refuerzo implementadas, así como las 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, 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 de 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 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 partes vinculadas, patrocinio de eventos y donaciones benéficas.

El ofrecimiento y la aceptación de regalos, entretenimiento y hospitalidad están permitidos, siempre que no se consideren inapropiados o excesivos, y que no puedan ser considerados como un soborno o posible soborno, y siempre que se aprueben y registren de acuerdo con la Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad 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; el suministro de información de gestión; y los comités de gobierno superior.

Respecto al fraude, TSB sigue siendo el único banco del Reino Unido que mantiene un compromiso hacia todos los clientes que hayan sido víctimas del fraude y sean

inocentes, concediendo reembolsos en más del 97% de todas las estafas, frente al promedio sectorial del 42%.

Con relación a la metodología empleada ante la crisis sanitaria, a lo largo de 2021, TSB ha seguido monitoreando el impacto del COVID-19 sobre las políticas y procedimientos de delitos financieros, utilizando informes analíticos elaborados con este fin en 2020 tras la irrupción de la pandemia. En 2020, 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. Dichos métodos se mantuvieron hasta la segunda mitad del 2021, cuando se relajaron las restricciones relacionadas con el COVID-19.

En relación con la filial del Banco en México, cuenta también con las siguientes iniciativas para hacer frente a la corrupción y el soborno:

- 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.
- Define las políticas y establece los criterios, procedimientos y estándares que deben cumplir todos los directivos, apoderados, funcionarios y empleados del Banco.

9. Compromiso con los Derechos Humanos



9.1 Información sobre Derechos Humanos

El Grupo Banco Sabadell, en el desarrollo de sus actividades, respeta, apoya y protege los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, en todos los territorios en los que está presente y teniendo en cuenta las relaciones internas y externas que establece con todos sus grupos de interés: empleados/as, clientes, proveedores y las comunidades o el entorno en el que actúa.

La base de su compromiso son los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, se ha adherido a acuerdos nacionales e internacionales relevantes en materia de derechos humanos, entre ellos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que incluye el primer y segundo principios relativos a los derechos humanos y laborales, asumiendo el compromiso de incorporar a su actividad sus diez principios de conducta y acción en esta materia, como son la no discriminación en el empleo, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil; los Principios de Ecuador, de los cuales es firmante desde 2011 y que constituyen un marco de evaluación y gestión de los riesgos en materia social y ambiental, y que contempla el respeto de los derechos humanos, así como la actuación con la debida diligencia para prevenir, mitigar y gestionar los impactos adversos; y también los Principios de Banca Responsable, entre los que destacan, por su relación con

este ámbito, los principios de alineamiento comercial, el de impactos y los referentes a clientes y usuarios, así como el de transparencia y responsabilidad.

El Grupo dispone de una Política de Sostenibilidad, ratificada por el Consejo de Administración en 2021 y que incluye el principio explícito del respeto a los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente.

El Grupo Banco Sabadell, a través de la publicación de su Política de Derechos Humanos y del procedimiento de debida diligencia vinculado a la misma, aprobados ambos a lo largo de este ejercicio 2021 y que son de aplicación en cada una de las sociedades que conforman el Grupo, establece sus principios básicos de actuación, así como los mecanismos necesarios para la identificación, prevención, mitigación y/o reparación, así como la formación, de los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos que pueden conllevar sus actividades y procesos, en especial, en lo referente a la concesión de financiación a empresas, en el modelo de gestión de sus recursos humanos y en los procesos de contratación de proveedores.

En 2021 el Consejo de Administración aprobó la nueva versión del Código de Conducta de Grupo.

Adicionalmente, en 2021 el Consejo de Administración aprobó la nueva versión del Código de Conducta de Grupo, revisado y actualizado en profundidad con el objetivo de adaptarlo a los requerimientos normativos; a las guías e informes de supervisores; y a los estándares del mercado. En resumen, para cumplir con las expectativas y objetivos de los diferentes grupos de interés. El lanzamiento de la nueva versión del Código de Conducta de Grupo requiere de la adhesión expresa al mismo de toda la plantilla del Grupo.

Como consecuencia directa de la actualización del Código de Conducta de Grupo, también se ha revisado el Código de Conducta para Proveedores, incorporando aspectos relativos a la existencia del modelo de organización y gestión del riesgo penal, del Comité de Ética Corporativa como máximo órgano de supervisión, y control del canal de denuncias.

TSB, cada año, de acuerdo con la Ley de Esclavitud Moderna del Parlamento Británico⁴⁷, publica una declaración específica que recoge las acciones llevadas a cabo con el objetivo de comprender los riesgos de la esclavitud moderna que puedan estar relacionados con el desempeño de su función, y que describe las medidas tomadas para prevenir situaciones de esclavitud o tráfico de personas en el desarrollo de su actividad así como en la de sus cadenas de suministros.

La Declaración sobre la Esclavitud Moderna se revisa y se actualiza de forma anual. La presente declaración hace referencia a las acciones y actividades realizadas durante el año 2021 y se publica en la página web externa de TSB, así como en el Registro de Declaraciones de Esclavitud Moderna del Gobierno Británico.

En relación con sus empleados/as, el Grupo favorece y mantiene un entorno en el que se trata a toda su plantilla con dignidad y respeto, de manera justa, sin posibilidad de discriminación alguna por razones de género, etnia, edad, origen social, religión, nacionalidad, orientación sexual, opinión política o diversidad funcional; favoreciendo la igualdad de oportunidades y la inclusión en el empleo y la ocupación, y prohibiendo cualquier forma de trabajo forzoso e infantil. 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/as clientes y la sociedad en general, el Grupo trabaja para ofrecer productos y servicios que contribuyan, a través del negocio responsable, a generar un impacto positivo en las comunidades en las que está presente, ya sea, mediante el análisis y la prevención del riesgo de vulneración de los derechos humanos en sus actividades y servicios empresariales, la gestión social de la vivienda o su colaboración en diversos proyectos solidarios.

El Grupo se abstiene de establecer relaciones comerciales relacionadas con las llamadas “armas controvertidas” y/o con los “países sujetos a embargo de armas”;

ambas categorías, según las definiciones establecidas en los tratados y las convenciones vigentes de Naciones Unidas; limitando por otro lado su inversión en aquellas actividades de comercio internacional que implican a países y/o personas afectados por sanciones internacionales, y evitando que ciertas armas puedan ser empleadas para cometer crímenes de derecho internacional o violaciones graves de los derechos humanos.

En relación con los proveedores u otros socios comerciales, el Grupo dispone de los procedimientos necesarios para garantizar la transparencia y el respeto de los derechos humanos en cualquier momento del proceso de homologación, contratación y valoración de su cadena de suministro, a quienes se les exige un compromiso de respeto de los derechos humanos fundamentales en el ejercicio de su actividad empresarial y de la legislación laboral vigente, en un entorno laboral libre de cualquier abuso, de acuerdo con el Código de Conducta para Proveedores del Grupo, del que se pide explícitamente su cumplimiento y adhesión formal.

En el proceso de licitación de los proveedores que solicitan establecer relaciones comerciales con el Grupo, se ha incorporado el cumplimiento de cláusulas de vigilancia específica, como las de protección del medioambiente o el respeto a los derechos humanos vinculados a su actividad, y se establece la posibilidad de llevar a cabo revisiones de un proveedor cuando se considere necesario u oportuno.

Formación y sensibilización

En el ámbito de la formación, se impulsa el conocimiento y la cultura de los derechos humanos a través de las comunicaciones necesarias a los/as empleados/as, que los sensibilizan sobre la importancia de la observancia de los procesos desarrollados para poder asegurar el máximo respeto de los derechos humanos implicados, y se llevan a cabo acciones formativas concretas orientadas a la detección anticipada y a la comunicación de posibles conductas de vulneración de estos principios internacionales. El objetivo es reducir, de esta manera, su eventual violación.

Así pues, se ofrece a la plantilla una serie de acciones formativas, que contemplan e inciden sobre los principales derechos humanos que se relacionan, de forma directa o indirecta, con su plantilla o con la actividad que desarrolla, como son, por ejemplo, el curso de prevención de riesgos laborales, el de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, el de protección de datos o el de trata de personas.

En especial, durante el último trimestre de este ejercicio 2021, el Banco ha lanzado un nuevo curso, obligatorio para todos los/as empleados/as, con el objetivo de dar a conocer los aspectos básicos del Código de Conducta del Grupo y facilitar la adopción con naturalidad y convicción de los principios básicos en los que se asienta nuestra cultura corporativa y que engloba temas específicos relacionados con este ámbito.

47. 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.

9.2 Canal de Denuncias



El Grupo Banco Sabadell ha implantado los recursos internos necesarios para una gestión adecuada de los aspectos relacionados con los derechos humanos. Así pues, para poder dar traslado de cualquier incidencia en este ámbito,

el Grupo ha habilitado, tanto a nivel externo como interno y en todos los países en los que está presente, las herramientas de comunicación necesarias para la participación y el diálogo con sus distintos grupos de interés.

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.

En esta línea, 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, del cual es miembro, entre otros, el CRO (*Chief Risk Officer*).

En 2021, así como en el año anterior, no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos a través de este canal.

El resto de comunicaciones recibidas durante 2021 han sido debidamente atendidas y tramitadas de acuerdo con el procedimiento interno de Gestión de Denuncias. Dicho procedimiento recoge todas las fases que pueden concurrir en el proceso de gestión de una denuncia, tales como:

- Recepción, acuse de recibo y, en su caso, solicitud de ampliación de información.
- Valoración preliminar.
- Apertura del expediente de análisis.
- Resolución del procedimiento.
- Sanciones o archivo del expediente.

Se garantiza en todas las fases del procedimiento la protección y confidencialidad de los datos de los intervinientes, así como la ausencia de represalias contra ellos cuando ha sido utilizado de buena fe.

Adicionalmente, existe a disposición de la plantilla el canal de denuncias del Plan de Igualdad vigente en cada territorio, a través del cual se procede, dado el caso de una posible situación de discriminación, acoso laboral y/o sexual, o por razón de género, a la apertura de un expediente informativo por parte del Instructor/a de la Comisión Instructora, que envía a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los procedimientos recibidos y tratados. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por un representante de los/as trabajadores/as o delegado/a sindical para cada una de las representaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad, e igual número de representantes de la Entidad.

10. Compromiso con la información



En línea con el Plan estratégico del Grupo, las prioridades en transformación digital se detallan en la sección “1.5 El cliente - Transformación digital y experiencia de cliente” del Informe de Gestión consolidado del Grupo Banco Sabadell.

10.1 Transparencia

El Grupo Banco Sabadell establece, a través de la Política de Sostenibilidad y el Código de Conducta, una serie de principios con el objetivo de adaptar la organización para equipararse a las mejores prácticas en el ámbito de la transparencia. 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.** Asimismo, el Banco asegura que la selección de proveedores se ajusta a la normativa interna existente en cada momento y, en especial, a los principios del Código de Conducta del Grupo recogidos en este caso concreto en el Código de Conducta de Proveedores⁴⁸.
- **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 vigente⁴⁹.

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 la Directiva MiFID II (por sus siglas en inglés, Market in Financial Instruments Directive) en 2018, Banco Sabadell tiene como prioridad el asesoramiento como modelo de servicio en la distribución de instrumentos financieros. La Entidad dispone de la herramienta “Sabadell Inversor” que permite guiar a los gestores en recomendar aquellos productos que mejor se adapten a las características y necesidades de los clientes, por medio del análisis de sus preferencias, experiencia y conocimientos. Actualmente Banco Sabadell está trabajando en la evolución de dicho modelo de asesoramiento para incorporar las preferencias de clientes en ámbito ESG y se espera esté disponible durante la segunda mitad de 2022 coincidiendo con la revisión de la Directiva MiFID II.

La información facilitada al cliente, siguiendo las directrices de esta normativa, es siempre imparcial, clara y no engañosa. Además, desde marzo de 2021, Banco Sabadell da cumplimiento a las obligaciones de divulgación de información en materia de sostenibilidad en relación a aquellos productos afectados por el Reglamento (UE) 2019/2088 también conocido como SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*). Adicionalmente con 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.

48. El alcance, principios y medidas recogidas por este Código se detallan en la sección 9. Compromiso con los Derechos Humanos.

49. Los principios en los que se fundamenta la Estrategia Fiscal se detallan en la sección 7.9 Información Fiscal.

Por esto, antes de comercializar un nuevo producto o servicio se sigue un circuito interno (“*Workflow* de Producto”) en el que las áreas del Banco competentes en materia revisan los distintos aspectos para asegurar la conformidad a los estándares establecidos. La sucesiva validación por parte de las áreas involucradas es finalmente ratificada por un comité de alto nivel, el Comité Técnico de Producto, siendo miembro, entre otros, el *Chief Operations and Technology Officer*.

En la red de oficinas los gestores disponen de distintos elementos informativos sobre productos y servicios para proporcionar las explicaciones necesarias de modo que el cliente y el consumidor puedan comprender las características y los riesgos de los mismos. Esta información se complementa con la entrega a los clientes de los correspondientes documentos de información precontractual. 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.

Campaña Hipotecaria: Lo Firmo

En el ejercicio 2021, Banco de Sabadell, S.A. ha lanzado una campaña hipotecaria con foco especial en la oferta transparente.

En ejercicios de *focus group* con clientes se identificó como algunas de sus principales preocupaciones a la hora de elegir la hipoteca la falta de conocimiento del producto y la inseguridad que provoca (en el cliente) contratar una hipoteca. Con el fin de prestar al cliente un acompañamiento que permita superar estas barreras, el Banco lanzó la campaña “Lo Firmo” con la siguiente propuesta de valor:

**“En Sabadell te entendemos y
queremos que entiendas la hipoteca.
Entiende la hipoteca con Sabadell,
contrátala con quien quieras.”**

Con este objeto, el Banco ofrece al cliente el asesoramiento por parte de un gestor especializado para entender la hipoteca a través de las “10 claves para entender la hipoteca” sin ningún compromiso:

- 1. Los gastos asociados**
- 2. Cuánto dinero te presta el Banco**
- 3. Qué es una hipoteca**
- 4. En qué se diferencia la hipoteca a otros préstamos**
- 5. Los tipos de hipotecas**
- 6. El plazo de la hipoteca**
- 7. Cuánto pagarás por tu hipoteca**
- 8. Cómo comparar hipotecas**
- 9. La FIPRE (Ficha de Información Precontractual) y la FEIN (Ficha Europea de Información Normalizada)**
- 10. Cuanto tarda el Banco en concederte la hipoteca**

Por otro lado, Banco Sabadell México, en función a lo establecido por la regulación bancaria mexicana, es transparente con la publicación de sus productos en los siguientes medios:

- Página web oficial de Banco Sabadell México:
 - En productos financieros se hace referencia a los productos que se ofrecen, los cuales van enfocados a dos vertientes: Personas físicas y Empresas. Además, se pueden encontrar contratos de adhesión vigentes y las fichas de producto, en las cuales se especifican los términos, condiciones, requisitos de contratación y comisiones de los productos.

- Documento de Costes y comisiones que contiene los costes, rendimientos y comisiones de los productos. Asimismo, se muestra la Ganancia Anual Total (GAT) de los productos de inversión, siguiendo las disposiciones de Banco de México.
- Registro de Contratos de Adhesión, en el portal web de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), un registro donde se publican los contratos de adhesión de las instituciones financieras. La propia regulación establece qué productos y servicios deben formalizarse bajo esta modalidad de contrato.
- Buró de entidades financieras, una herramienta de consulta y difusión donde se encuentran los productos del Banco.
- Logo y enlace a la página web del Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB), el cual respalda a los ahorradores hasta 400 mil UDIS (Unidades de Inversión) por banco por ahorrador.

10.2 Protección de datos



Para garantizar que el tratamiento de los datos de carácter personal se realiza conforme con lo establecido por la normativa aplicable sobre protección de datos, la Entidad dispone de un mecanismo de tres líneas de defensa, de modo que todos los miembros de la organización, de manera transversal y, en función de sus propias competencias, participan de manera activa en las tareas de gestión, de control y de supervisión del tratamiento del dato que lleva a cabo la Entidad.

Banco Sabadell cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPO) debidamente inscrito en el registro de la

Agencia Española de Protección de Datos, el cual asesora a las distintas áreas del Banco para asegurar el cumplimiento con la normativa.

Siguiendo con el modelo de gestión de las tres líneas de defensa el Banco también cuenta con el Chief Data Officer (CDO) encargado del gobierno del dato y de la identificación y registro de todos los tratamientos de datos realizados, con los siguientes equipos:

- Seguridad de la Información – participa en la evaluación, análisis e implementación de las medidas de seguridad oportunas.
- Control de Cumplimiento Normativo – lleva a cabo un Plan Anual de Control para identificar, de manera periódica, las debilidades existentes para corregirlas.
- Auditoría – actúa como supervisor y verificador del cumplimiento de las políticas, controles y procedimientos.

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.

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 y en donde queda convenientemente definido el modelo de gestión en materia de protección de datos. Todos los empleados del Banco reciben, como formación obligatoria general, un curso de protección de datos de carácter personal y, dependiendo de las funciones laborales que cada empleado tenga encomendadas, recibe también formación específica impartida por el Delegado de Protección de Datos.

El Banco mantiene publicada, en el apartado información a clientes, la información obligatoria sobre los diferentes tratamientos de los datos personales que realiza en el documento “Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal”⁵⁰.

Adicionalmente, Banco Sabadell México en atención a lo establecido por la regulación legal mexicana en materia de protección de datos personales cumple con lo siguiente:

- Marco Legal conformado por:
 - Ley Federal de Protección de Datos Personales en

posesión de los particulares (LFPDPPP).

- Reglamento de la LFPDPPP.
- Disposiciones o lineamientos que emita el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI, órgano encargado de velar por la protección de los datos personales).
- Responsable de Protección de Datos Personales.
- Manual y Políticas vigentes de Banco Sabadell México:
 - Manual de Privacidad de Datos Personales.
 - Política de Remisión y Transferencia de Datos Personales.
 - Política de Atención en Procedimientos del INAI.
 - Política de Capacitación en Materia de Datos Personales.
 - Política de Atención a vulneraciones de Datos Personales.
 - Proceso de atención de derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).
- Derechos ARCO.

En Reino Unido, TSB dispone de la Política de Privacidad y Protección de Datos que exige que los datos personales se recopilen correcta y legalmente, y que se utilicen con

⁵⁰. [https://www.bancsabadell.com/cs/Satellite/SabAtl/Informacion-a-clientes/GBS_Generico_FA/1183016790073/1191332198208/es/> Otra información relevante > Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal](https://www.bancsabadell.com/cs/Satellite/SabAtl/Informacion-a-clientes/GBS_Generico_FA/1183016790073/1191332198208/es/>Otra%20informaci3n%20relevante%20>%20Anexo%20informaci3n%20detallada%20sobre%20protecci3n%20de%20datos%20de%20car3cter%20personal)

fines específicos. A su vez, garantiza que en los casos en que la información sea transferida a proveedores externos o se procese en representación de los mismos, esté sujeto a un proceso de diligencia debidamente adecuado y se lleve a cabo únicamente con motivos operativos o comerciales legítimos. El personal directivo de cada área comercial es responsable del desarrollo, implementación, operación y mantenimiento de los controles que satisfacen los requisitos establecidos en dicha política.

En este sentido, la gestión y protección eficaz de la

información personal, además de ser un requisito legal y reglamentario, es un aspecto esencial para el éxito comercial de TSB. Es por ello que la filial cuenta con su propio Delegado de Protección de Datos (DPO) responsable de coordinar con los reguladores y clientes.

Adicionalmente, TSB cuenta con una formación anual dedicada íntegramente a la capacitación en privacidad y protección de datos que todos los empleados deben completar anualmente. El DPO de TSB revisa el contenido para garantizar que abarque todos los temas y luego lo aprueba.

10.3 Ciberseguridad



El Grupo 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, el Grupo 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, el Grupo Banco Sabadell dispone de un equipo interno de más de 100 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.
- Formación y concienciación a clientes y personal.

En este sentido, las diferentes entidades del Grupo Banco Sabadell han 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. Además, se dispone de formaciones sobre protección de datos y ciberseguridad anuales obligatorias para todos los empleados, complementadas con entrenamientos mediante ciberataques simulados.

A través de la función de Seguridad de los Sistemas

de Información, las entidades del Grupo Banco Sabadell establecen 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.
- Disponibilidad 24x7 de un equipo de respuesta a incidentes de seguridad reconocido como CERT oficial (*Computer Emergency Response Team*).

Adicionalmente, se realiza una evaluación continuada de la seguridad de los sistemas utilizando herramientas de reconocido prestigio que ejecutan múltiples ataques simulados, y siguiendo los principales ratings externos que miden la ciberseguridad (Bitsight, RiskRecon, Security Scorecard), en los que el Grupo Banco Sabadell ha obtenido las primeras posiciones en resultados comparativos con el resto del sector.

También se vela por disponer de infraestructuras redundantes y procedimientos de recuperación probados periódicamente para garantizar la continuidad de los servicios tecnológicos frente a incidentes como un desastre en las instalaciones o un ciberataque.

Además, se cuenta con una auditoría externa anual, llevada a cabo siguiendo los principales estándares de seguridad de la información, con cobertura parcial sobre dichos estándares.

Seguridad en las iniciativas de Transformación Digital

Especialistas en ciberseguridad del Grupo Banco Sabadell participan 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.

Anexo 1.



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.

Principales documentos del perímetro no financiero⁵¹

Políticas

- Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell.
- Política Ambiental y Social de Banco Sabadell México.
- Política de Riesgo Climático de Banco Sabadell.
- Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro Inversión de Banco Sabadell.
- Política de Selección de Candidatos a Consejero de Banco Sabadell.
- Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Remuneraciones de Consejeros de Banco Sabadell.
- Política de Externalización de Funciones del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Anticorrupción del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad de TSB.
- Política de Derechos Humanos del Grupo Banco Sabadell.
- Política de comunicación comercial de Banco Sabadell.
- Política de comunicación y contacto con accionistas, inversores y asesores de voto de Banco Sabadell.
- Política de Privacidad y de Protección de datos de carácter personal de Banco Sabadell.
- Política de Remisión y Transferencia de Datos Personales de Banco Sabadell México.
- Política de Atención en Procedimientos del INAI Banco Sabadell México.
- Política de Capacitación en Materia de Datos Personales Banco Sabadell México.
- Política de Atención a vulneraciones de Datos Personales Banco Sabadell México.

- Política de Privacidad y Protección de Datos de TSB.
- Política de Seguridad de los Sistemas de Información del Grupo Banco Sabadell,
- Política de Restricciones a la Financiación e Inversión de actividades del sector de armamento del Grupo Banco Sabadell.
- Política de categorización y evaluación de clientes de Banco Sabadell.

Otros documentos

- Código de Conducta del Grupo Banco Sabadell.
- Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- Código de Conducta para Proveedores del Grupo Banco Sabadell.
- Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Grupo Banco Sabadell.
- Informe *Green Bonds Reports 2021*.
- Marco de Financiamiento Sostenible de Banco Sabadell México.
- Manual de Privacidad de Datos Personales de Banco Sabadell México.
- *Do What Matters* Plan de TSB.
- Estrategia Fiscal del Grupo Banco Sabadell.
- Código de uso de las redes sociales.
- Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos.

Pactos, acuerdos y compromisos

- Firmante del Global Compact (Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente 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 Acción Climática de AEB, CECA e ICO.
- Firmante de los Principios de Ecuador desde 2011.
- Adhesión al Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Adhesión al Net-Zero Banking Alliance (NZBA).
- Aprobación de la compensación de emisiones a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica).
- Adhesión al proyecto Priceless Planet Coalition de Mastercard.

⁵¹. Se incluyen documentos no directamente mencionados a lo largo del Estado de Información Financiera.

- Compensación de TSB de sus emisiones de alcance 1 y 2 a través de proyectos de reforestación en Bolivia.
- Signatario del del Protocolo de Sustentabilidad de la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Adhesión al Plan McCuida impulsado por el Gobierno de España.
- 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 al Código de Buenas Prácticas Tributarias.
- 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.

Se referencia por sus acrónimos al Informe de Gestión Consolidado (IG) y a las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo (CCAA). En ausencia de dichas referencias, se corresponde a capítulos de este mismo documento.

Asuntos generales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)	GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
		IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio	GRI 102-7	Tamaño de la organización
	Mercados en los que opera	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)	GRI 102-3	Ubicación de la sede
		1. Introducción	GRI 102-4	Ubicación de las operaciones
			GRI 102-6	Mercados servidos
	Objetivos y estrategias de la organización	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
		IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio 2. Governance 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental) 4.3. Gestión Medioambiental 5. Compromiso con las Finanzas sostenibles 6.2 SmartWork: el impulso hacia una organización más ágil 6.3 Compromiso con el talento 6.4 Formación 6.5 Diversidad 6.6 Política retributiva 6.7 Entorno y organización del trabajo 6.8 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca 7. Compromiso con la Sociedad 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la Información		
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental) 4.3. Gestión Medioambiental 5. Compromiso con las Finanzas sostenibles	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
General	Marco de reporting	1.Introducción	GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI
	Principio de materialidad	1. Introducción	GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema
3.3 Materialidad		GRI 102-47	Lista de temas materiales	

Asuntos generales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplican	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio 2. <i>Governance</i> 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental) 4.3. Gestión Medioambiental 5. Compromiso con las Finanzas sostenibles 6.2 <i>SmartWork</i> : el impulso hacia una organización más ágil 6.3 Compromiso con el talento 6.4 Formación 6.5 Diversidad 6.6 Política retributiva 6.7 Entorno y organización del trabajo 6.8 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca 7. Compromiso con la Sociedad 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la Información	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Los resultados de esas políticas	2. <i>Governance</i> 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental) 4.3. Gestión Medioambiental 5. Compromiso con las Finanzas sostenibles 6.2 <i>SmartWork</i> : el impulso hacia una organización más ágil 6.3 Compromiso con el talento 6.4 Formación 6.5 Diversidad 6.6 Política retributiva 6.7 Entorno y organización del trabajo 6.8 Diálogo con los empleados: más conectados que nunca 7. Compromiso con la Sociedad 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la Información	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4.2 Gestión de los riesgos climáticos 8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos IG.5 Riesgos	GRI 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 medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3.3 Materialidad 4.2 Gestión de los riesgos climáticos 4.3. Gestión Medioambiental	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2. Governance 4.2 Gestión de los riesgos climáticos 4.3. Gestión Medioambiental CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo climático y medioambiental	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Aplicación del principio de precaución	4.2 Gestión de los riesgos climáticos 4.3. Gestión Medioambiental	GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.2 Gestión de los riesgos climáticos CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo climático y medioambiental	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.3. Gestión Medioambiental 5. Finanzas sostenibles En lo relativo a su contribución indirecta a través de financiación e inversión.	GRI 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	4.3.4 Economía circular y gestión de residuos	GRI 103-2 GRI 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	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 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. Gestión Medioambiental	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 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. Gestión Medioambiental	GRI 103-2 GRI 302-4	El enfoque de gestión y sus componentes Reducción del consumo energético
	Uso de energías renovables	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 302-1 en lo que respecta al consumo de energía de fuentes renovables	Consumo energético dentro de la organización

Cuestiones medioambientales

		Respuesta/página	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
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	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
			GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
			GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
			GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
			GRI 201-2	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	4.3. Gestión Medioambiental	GRI 305-5 en lo que respecta 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. 4.2.7 Principios de Ecuador	GRI 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. 4.2.9 Principios de Ecuador	GRI 103-02 GRI 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	6.1 Datos de la plantilla	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
		6.5.1 Género	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	6.1 Datos de la plantilla	GRI 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 variación estacional relevante. Por ello las diferencias entre datos a cierre de 31 de diciembre y los datos promedios no son materiales.	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	6.1 Datos de la plantilla	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	6.6 Política retributiva	GRI 103-2 GRI 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	6.6 Política retributiva	GRI 103-2 GRI 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	6.6 Política retributiva (Brecha Salarial)	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Implantación de políticas de desconexión laboral	6.2.3 Medidas de conciliación y flexibilidad	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Empleados con discapacidad	6.5.2 Diversidad funcional	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	6.2 <i>SmartWork</i> : el impulso hacia una organización más ágil 6.7 Entorno y organización del trabajo	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Número de horas de absentismo	6.7.2 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	6.7.1 Conciliación	GRI 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	6.2 SmartWork: el impulso hacia una organización más ágil	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
		6.7.2 Salud y seguridad		
		6.7.2 Salud y seguridad	GRI 403-1 (2018)	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
		6.7.2 Salud y seguridad	GRI 403-2 (2018)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	6.7.2 Salud y seguridad	GRI 403-3 (2018)	Servicios de salud en el trabajo	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	6.7.2 Salud y seguridad	GRI 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.	GRI 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	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación	GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación	GRI 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	6.3 Compromiso con el talento	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
		6.4 Formación	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	6.4 Formación	GRI 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	6.5.2 Diversidad funcional	GRI 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	6.5. Diversidad 6.5.1 Género	GRI 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)	6.5.1 Género	GRI 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.	6.5. Diversidad 6.5.1 Género	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.5. Diversidad 6.5.1 Género	GRI 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	9.1 Información sobre Derechos Humanos	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta
		9.2 Canal de Denuncias	GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2021 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos. 9.2 Canal de Denuncias	GRI 103-2 GRI 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	9. Compromiso con los Derechos Humanos		GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
			GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
			GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
			GRI 409-1	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	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
			GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
			GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
			GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
			GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.6 Relaciones Institucionales 7.3 Gestión social de la vivienda	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	
		GRI 201-1 en lo relativo a inversión en la comunidad Valor económico directo generado y distribuido	
	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	GRI 415-1 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	7. Compromiso con la Sociedad	GRI 103-2 GRI 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	7.1 Compromiso con la educación 7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda	GRI 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	7.1 Compromiso con la educación 7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda	GRI 102-43 GRI 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	7.1 Compromiso con la educación 7.4 Patrocinio 7.5 Mecenazgo 7.2 Acciones sociales y Voluntariado	GRI 103-2 GRI 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	7.8 Subcontratación y proveedores	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.8 Subcontratación y proveedores	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 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	7.8 Subcontratación y proveedores	GRI 102-9 GRI 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	10. Compromiso con la Información 6.7.2 Salud y seguridad	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	7.7 Consumidores IG - 1.5. El Cliente Cuentas anuales consolidadas, Nota 42 – Otra información	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	7.9 Información fiscal	GRI 103-2 GRI 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	7.9 Información fiscal	GRI 103-2 GRI 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	7.9 Información fiscal CCAA - Anexo VII Informe Bancario Anual	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno

Reglamento (UE) 2020/852- Taxonomía

	Respuesta/página	Criterio de reporting GRI
Requerimientos del Reglamento	4.1 Estrategia climática y medioambiental 4.2.2 Taxonomía 5. Compromiso con la financiación sostenible	Criterio compañía

Índice de contenidos GRI

Índice GRI	Descripción GRI	Cobertura 2021
102-1	Nombre de la organización	1. Introducción
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	IG 1 - Grupo Banco Sabadell 1. Introducción
102-3	Ubicación de la sede	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
102-4	Ubicación de las operaciones	IG 1 - Grupo Banco Sabadell 1. Introducción
102-5	Propiedad y forma jurídica	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
102-6	Mercados servidos	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
102-7	Tamaño de la organización	IG 1 - Grupo Banco Sabadell IG 3.1 Principales magnitudes en 2021 6.1 Datos de la plantilla
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.1 Datos de la plantilla
102-9	Cadena de suministro	7.8 Subcontratación y proveedores IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	2. Governance 6.1 Datos de la plantilla IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
102-11	Principio o enfoque de precaución	IG 5 - RIESGOS 4. Compromiso con el clima y el medioambiente
102-12	Iniciativas externas	3.2 Iniciativas y Alianzas
102-13	Afiliación a asociaciones	7.6 Relaciones Institucionales 3.2 Iniciativas y Alianzas
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2021/es/ (Carta del Presidente)
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8. Corrupción y Soborno
102-18	Estructura de gobernanza	2. Governance
102-40	Lista de grupos de interés	3.3 Materialidad
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	3.3 Materialidad
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.3 Materialidad
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	3.3 Materialidad
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1. Introducción CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	1. Introducción 3.3 Materialidad
102-47	Lista de temas materiales	3.3 Materialidad
102-48	Reexpresión de la información	4.2.9 Principios de Ecuador 6.6 Política retributiva (Brecha Salarial) 4.3 Gestión medioambiental
102-49	Cambios en la elaboración de informes	1. Introducción
102-50	Periodo objeto del informe	2021
102-51	Fecha del último informe	2020
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2021/es/
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	1. Introducción
102-55	Índice de contenidos GRI	Anexo II - Índice de Contenidos GRI
102-56	Verificación externa	Informe de Verificación Independiente

Índice de Contenidos GRI por asunto material

Tema GRI	GRI	GRI Descripción	Cobertura 2021
Cadena de suministro responsable			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	7.8 Subcontratación y proveedores
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	7.8 Subcontratación y proveedores
Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	7.8 Subcontratación y proveedores
Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	9. Derechos Humanos
Evaluación social de proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	7.8 Subcontratación y proveedores
Perfil de la organización	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	2. Governance 6.1 Datos de la plantilla CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
	102-9	Cadena de suministro	IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio 7.8 Subcontratación y proveedores
Clima y medioambiente: riesgos			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
Desempeño Económico	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
Compromiso social y Derechos Humanos			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	9. Compromiso con los Derechos Humanos 7. Compromiso con la Sociedad
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	9. Compromiso con los Derechos Humanos 7. Compromiso con la Sociedad
Impactos económicos indirectos	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	5. Finanzas sostenibles
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	7. Compromiso con la Sociedad
Comunidades locales	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.1 Compromiso con la educación 7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda
Evaluación de Derechos Humanos	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	9.1 Información sobre Derechos Humanos
	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	4.2.9 Principios de Ecuador
Trabajo forzoso	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	9.1 Información sobre Derechos Humanos
Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	9.1 Información sobre Derechos Humanos
Compromisos y alianzas en temas ambientales			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	1. Introducción 3.2 Iniciativas y Alianzas 4.3 Gestión Medioambiental
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	1. Introducción 3.2 Iniciativas y Alianzas 4.3 Gestión Medioambiental
Perfil de la organización	102-12	Iniciativas externas	1. Introducción 3.2 Iniciativas y Alianzas 4.3 Gestión Medioambiental

Tema GRI	GRI	GRI Descripción	Cobertura 2021
Creación de valor y solvencia			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
Desempeño Económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda 7.9 Información fiscal
Perfil de la organización	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
Diversidad, inclusión e igualdad			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	6.5 Diversidad
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	6.5 Diversidad
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.6 Política retributiva
No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	En 2021 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos. 9.1 Información sobre Derechos Humanos
Empleo de calidad y gestión del talento			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	6. Compromiso con las personas 6.3 Compromiso con el talento 6.4 Formación
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	6. Compromiso con las personas 6.3 Compromiso con el talento 6.4 Formación
Formación y educación	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	6.3.1 Modelo de gestión del talento
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.3. Compromiso con el talento
Gobierno	102-35	Políticas de remuneración	6.6 Política retributiva
	102-36	Proceso para determinar la remuneración	6.6 Política retributiva
Perfil de la organización	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	6.1 Datos de la plantilla
Salud y seguridad ocupacional	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.7.2 Salud y seguridad
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.7.2 Salud y seguridad
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	6.7.2 Salud y seguridad
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación
	403-9	Lesiones por accidente laboral	6.7.2 Salud y seguridad
Ética e integridad			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno
Anti corrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno
Ética e integridad	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno
Gobierno	102-25	Conflictos de intereses	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno 6.6 Política retributiva
Política pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
Ética e integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno

Tema GRI	GRI	GRI Descripción	Cobertura 2021
Gestión de riesgos y ciberseguridad			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Estrategia	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	IG 5 - RIESGOS
Gobierno	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Perfil de la organización	102-11	Principio o enfoque de precaución	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Gobierno Corporativo			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	2. Governance
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	2. Governance
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2. Governance 6.1. Datos de la plantilla 6.5. Diversidad
Estrategia	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2021/es (Carta del Presidente)
Gobierno	102-18	Estructura de gobernanza	2. Governance
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	2. Governance
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.1 De Visión a Compromiso Sostenible: transformar e impulsar (Remuneración vinculada a la Sostenibilidad)
	102-35	Políticas de remuneración	6.6 Política retributiva
Huella ambiental interna			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	4.3. Gestión Medioambiental
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4.3. Gestión Medioambiental
Agua	303-5	Consumo de agua	4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.3.1 Huella de Carbono
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	4.3.1 Huella de Carbono 4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	4.3.1 Huella de Carbono 4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	4.3.1 Huella de Carbono 4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	4.3.3 Detalle Emisiones y uso sostenible de los recursos
Residuos	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.3.4 Economía circular y gestión de residuos
	306-3	Residuos generados	4.3.4 Economía circular y gestión de residuos

Tema GRI	GRI	GRI Descripción	Cobertura 2021
Satisfacción del cliente y digitalización			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	IG - 1.5 El Cliente
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	IG - 1.5 El Cliente Nota 42 – Otra información (SAC)
		Reclamaciones y quejas por producto	Nota 42 – Otra información (SAC)
Transparencia y gestión del dato			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	3.3 Materialidad 7.9 Información fiscal
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	3.3 Materialidad 7.9 Información fiscal
Desempeño Económico	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	7.9 Información fiscal
Fiscalidad	207-01	Enfoque fiscal	7.9 Información fiscal
	207-02	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	7.9 Información fiscal
Gobierno	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	3.3 Materialidad
Participación de los grupos de interés	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	6.7.3 Derechos sindicales y de asociación
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	3.3 Materialidad
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.3 Materialidad
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	3.3 Materialidad
Perfil de la organización	102-12	Iniciativas externas	3.2 Iniciativas y Alianzas
	102-13	Afiliación a asociaciones	7.6 Relaciones Institucionales
Práctica de rendición de cuentas	102-47	Lista de temas materiales	3.3 Materialidad
	102-51	Fecha del último informe	2020
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2021/es/
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	1. Introducción
	102-55 102-56	Índice de contenidos GRI Verificación externa	Anexo II - Índice de Contenidos GRI Informe de Verificación Independiente
Finanzas e inversión sostenibles			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	5. Compromiso con las Finanzas sostenibles
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5. Compromiso con las Finanzas sostenibles
		Volúmenes de financiación Sostenible	5. Compromiso con la financiación sostenible
Cultura corporativa			
Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	1.1 Misión, valores y modelo de negocio 6. Compromiso con las personas
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	1.1 Misión, valores y modelo de negocio 6. Compromiso con las personas
Perfil de la organización	102-16	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	6. Compromiso con las personas

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

En noviembre de 2020 Banco Sabadell se adhirió 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 referencias a las secciones del EINF en las que se detalla información correspondiente a las recomendaciones de TCFD:

Recomendaciones del TCFD	Sección EINF Banco de Sabadell	Referencia
Gobernanza	a) Describir la supervisión del Consejo a la hora de evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	2. Governance — Consejo de Administración; Comisiones del Consejo
	b) Describir el control del management sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	2. Governance 4. Compromiso con el clima y el medioambiente — Organización; Comités Internos; Remuneración vinculada a Sostenibilidad — 4.2.2 Taxonomía; 4.2.3 Normas sectoriales; 4.2.5 Integración en la gestión ; 4.2.6 Iniciativas para mejorar la calidad de la información; 4.2.7 Principios de Ecuador
Estrategia	a) Describir los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que ha identificado la organización a corto, medio y largo plazo.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente 5. Compromiso con la financiación sostenible — 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental; 4.2.1 Riesgos climáticos (En lo relativo a riesgos) — 5. Compromiso con la financiación sostenible (En lo relativo a oportunidades)
	b) Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En lo relativo a riesgos) 5. Compromiso con la financiación sostenible (en lo relativo a oportunidades) — 4.2.1 Riesgos climáticos — 5.1 Emisión de bonos sostenibles; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Project Finance; 5.4 Soluciones de financiación para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.5 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable; 5.6 Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	c) Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios relacionados con el clima, como un escenario con 2°C o menos.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 4.2.1 Riesgos climáticos (Más concretamente donde se especifican los riesgos de transición)
Gestión de Riesgos	a) Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 4.2.1 Riesgos climáticos
	b) Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental; 4.2.2 Taxonomía; 4.2.3 Normas sectoriales; 4.2.5 Integración en la gestión; 4.2.6 Iniciativas para mejorar la calidad de la información; 4.2.7 Principios de Ecuador
	c) Describir cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima están integrados en la gestión general de riesgos de la organización.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental; 4.2.2 Taxonomía; 4.2.3 Normas sectoriales; 4.2.5 Integración en la gestión ; 4.2.6 Iniciativas para mejorar la calidad de la información; 4.2.7 Principios de Ecuador

Recomendaciones del TCFD	Sección EINF Banco de Sabadell	Referencia
Métricas y Objetivos	a) Divulgar las métricas utilizadas por la organización para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima acorde con su proceso de estrategia y gestión de riesgos.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente 5. Compromiso con la financiación sostenible — 4.2.2 Taxonomía; 4.2.3 Normas sectoriales; 4.2.4 Huella de carbono de la cartera financiada; 4.2.7 Principios de Ecuador — 5. Compromiso con la financiación sostenible; 5.1 Emisión de bonos sostenibles; 5.2 Sinia Renovables ; 5.3 Project Finance; 5.4 Soluciones de financiación para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.5 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable; 5.6 Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	b) Divulgar el Alcance 1, Alcance 2 y, si procede, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y sus riesgos relacionados	4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 4.2.4 Huella de carbono de la cartera financiada; 4.3.1 Huella de Carbono (Compromiso NZBA)
	c) Describir los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos.	3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente — 3. Sabadell Compromiso Sostenible (Los objetivos cuantitativos de Negocio se publicarán en un documento ad-hoc durante la primera mitad de 2022) — 4.1 Estrategia Climática y Medioambiental; 4.2.1 Riesgos climáticos; 4.3. Gestión Medioambiental - Emisiones de CO ₂

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 grupos de interés.

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 once 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 4% y facturación a través de TPVs con un 16 %.

Además, Banco Sabadell continúa manteniendo un diferencial de calidad respecto al sector y se posiciona como líder entre sus peers en experiencia de cliente (Net Promoter Score) en los segmentos de Banca Pymes y Corporativa.

Con todo, el Grupo se ha convertido en una de las mayores entidades del sistema financiero español, diversificando geográficamente su negocio (70 % en España, 28 % 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:
1.1 Misión, valores y modelo de negocio:
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.

En 2021 se ha constituido la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad que permite al Consejo aumentar el foco de atención sobre el seguimiento del Plan estratégico, y priorizar e impulsar la sostenibilidad y el compromiso con los aspectos ESG.

Banco Sabadell continúa orientando su actividad, organización y procesos, con el propósito de contribuir de manera firme a la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático. Para ello, su estrategia de sostenibilidad y modelo de negocio alineado a marcos de referencia, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que periódicamente revisa para una adecuación y aceleración de las iniciativas promovidas por el Banco en la consecución del Acuerdo de París y la Agenda 2030.

2. Governance
3.1 De Visión a Compromiso Sostenible: transformar e impulsar
4.1 Estrategia Climática y Medioambiental
5. Compromiso con la financiación sostenible

Adicionalmente, en este último año, el Plan de Finanzas Sostenibles se ha integrado en una nueva hoja de ruta ESG, que refuerza los aspectos materiales, a la vez que incorpora actuaciones y amplía la ambición de las alianzas y compromisos con nuevas adhesiones como el Net-Zero Banking Alliance (NZBA) que refuerza la estrategia de riesgo climático. El Grupo, aborda la cuestión climática y medioambiental con la doble visión interna y externa, considerando por un lado, los potenciales impactos del riesgo climático y medioambiental sobre la actividad financiera y por el otro los impactos que produce de manera directa a través de sus instalaciones y explotación de recursos sobre el entorno donde opera.

La estrategia de Banco Sabadell de asesorar sus clientes en la transición e incrementar el peso de los activos financieros se lleva a cabo a través de: la emisión de bonos sostenibles; la inversión en energías renovables y el negocio de la sostenibilidad mediante la filial Sinia Renovables; Project Finance; Soluciones de financiación en los distintos negocios; Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable.

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 medioambiente 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: 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.

Durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo un proceso de análisis de materialidad con tres fines: i) Conocer las prioridades en ámbito ESG en las que el Grupo Banco Sabadell debe centrar su atención, considerando riesgos, oportunidades, impactos y tendencias; ii) Reforzar la relación con los diferentes grupos de interés al identificar y exponer los impactos y expectativas en materia ESG; iii) Responder a las necesidades de reporting derivadas de requerimientos legales y de analistas e índices, así como de las demandas de accionistas, inversores y otros grupos de interés, con un lenguaje común y sólido.

El resultado de este análisis ha permitido obtener la matriz de Materialidad (identificando los temas materiales de mayor relevancia para el Grupo) así como el enfoque de doble materialidad donde se han identificado los principales impactos según la doble perspectiva (del entorno sobre la Entidad y de la Entidad sobre los grupos de interés), así como los impactos positivos y negativos de los aspectos más relevantes:

- Clima y medioambiente: Riesgos
- Gestión de Riesgos y Ciberseguridad
- Creación de Valor y Solvencia
- Satisfacción del Cliente y Digitalización
- Ética e integridad

Por otro lado, se ha asesorado a los clientes en su transición hacia modelos más sostenibles que permitan en su conjunto cumplir con los objetivos internacionales de descarbonización y circularidad de la economía y se ha incrementado la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización.

Adicionalmente, el Grupo Banco Sabadell desarrolló, ya durante 2020, su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía de actividades verdes de la UE y en base a los Social Bond Principles en relación a la parte social a la espera de la taxonomía social de la UE. La primera fase de implementación de la taxonomía en una guía de elegibilidad interna se realizó en 2020, permitiendo ello identificar, primeramente las actividades potencialmente elegibles en base a la misma, así como aquellas actividades y financiaciones consideradas taxonomy compliance. En base a este trabajo, el Grupo actualmente tiene integrado en sus sistemas un marcaje de aquellos productos verdes prioritarios que permite trazar todo el ciclo de gestión de esos productos y garantizar su alineación con los requisitos de la taxonomía. La segunda fase de implementación consiste en una actualización de la Guía de Elegibilidad conforme al último acto delegado de la taxonomía de Julio de 2021. Además se ha empezado a trabajar en alinear la guía de actividades elegibles con el primer borrador de taxonomía social.

3.3 Materialidad

4.1 Estrategia Climática y Medioambiental

4.2.2 Taxonomía

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

El Grupo ha realizado análisis de impacto donde ha identificado los impactos positivos y negativos de los aspectos más relevantes.

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 en 2020 estableció el indicador sintético de sostenibilidad (ISos) que incluye KPIs de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10%. Entre las métricas que conforman este indicador se incluyen:

- **Medio Ambiente:** la reducción de emisiones de CO₂ del Banco.
- **Social:** el incremento del número de personas en programas de talento y la financiación social.
- **Diversidad:** el incremento del número de mujeres en los distintos puestos directivos y la reducción de la brecha salarial.

Además, se ha adherido al Net-Zero Banking Alliance (NZBA) que refuerza la estrategia de riesgo climático y se ha aprobado la compensación de emisiones a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica), que se materializará durante el primer trimestre de 2022.

3.1 De visión a compromiso sostenible: transformar e impulsar
4.1 Estrategia Climática y Mediambiental

Proporcione la conclusión / declaración de su banco si ha cumplido los requisitos con respecto a la Configuración de objetivos.

El Grupo ha establecido objetivos cualitativos y cuantitativos para los aspectos ESG prioritarios y ha conseguido un alto grado de cumplimiento de éstos.

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.

El indicador sintético de sostenibilidad (ISos) se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad.

Adicionalmente, se ha creado la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad que permite al Consejo aumentar el foco de atención sobre el seguimiento del Plan estratégico, y priorizar e impulsar la sostenibilidad y el compromiso con los aspectos ESG.

2. Governance
3.1 De visión a compromiso sostenible: transformar e impulsar

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 Grupo se ha dotado de robustez en su gobernanza para poder tener un seguimiento más continuo y detallado de los avances en sostenibilidad.

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 / necesitaban 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 2021 el Grupo ha conseguido un alto grado de cumplimiento de las métricas relacionadas con el indicador sintético de sostenibilidad.

En el ámbito del **medioambiente**, las emisiones de CO2 realizadas por el Grupo en España y Reino Unido ha sido de 7.259 toneladas, en comparación con 7.651 en 2020 y 17.670 en 2019, con una reducción del 5% y 59% respectivamente

En el ámbito **social**, más de 1.200 voluntarios y voluntarias han participado en causas sociales promovidas por el Banco, su fundación y otras entidades colaboradoras a través de su Programa de Voluntariado Corporativo, duplicando el número de voluntarios respecto el año anterior.

En relación con la **diversidad**, las mujeres representan el 29,4% con un incremento de 3,5 puntos en 2021 en los puestos de directivo/a, siguiendo la tendencia continua de mejora de los últimos años. Adicionalmente, el indicador de la brecha media ponderada utilizado hasta 2020 se ha seguido monitorizando durante 2021. De acuerdo a este criterio, la diferencia salarial a cierre del 2021 es de un 11,24%, frente al 11,79% del cierre de 2020.

4.3.1 Huella de

Carbono

6.5.1 Género

6.6 Política retributiva

7.2 Acciones sociales y voluntariado

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

En 2021 el Grupo ha conseguido un alto grado de cumplimiento de los diferentes objetivos adquiridos.

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.

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas (CBP) cuyo principal objetivo es procurar la reestructuración viable de la deuda hipotecaria sobre la vivienda habitual. Este compromiso con el CBP se ha reiterado este 2021 realizando 80 operaciones de reestructuración a su amparo.

El Grupo Banco Sabadell establece, a través de la Política de Sostenibilidad y el Código de Conducta, una serie de principios con el objetivo de adaptar la organización para equipararse a las mejores prácticas en el ámbito de la transparencia. En esta línea, la Entidad promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable, sencilla y cercana con todos los grupos de interés. 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.

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 y en donde queda convenientemente definido el modelo de gestión en materia de protección de datos.

Además, a través de la publicación este 2021 de su Política de Derechos Humanos, establece sus principios básicos de actuación, así como los mecanismos necesarios para la identificación, prevención, mitigación y/o reparación, así como la formación, de los potenciales impactos negativos sobre los derechos humanos que pueden conllevar sus actividades y procesos, en especial, en lo referente a la concesión de financiación a empresas, en el modelo de gestión de sus recursos humanos y en los procesos de contratación de proveedores.

7.7 Consumidores

9.1 Información sobre Derechos Humanos

10.1 Transparencia
10.3 Protección de Datos

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.

En este sentido, el Banco apuesta por la sostenibilidad como elemento de transformación, impulsor de la competitividad en las empresas, y generador de un impacto social y ambiental más positivo para las personas y para el planeta. En su rol como agente clave para impulsar la transición hacia una economía más sostenible, el Banco ha incluido la sostenibilidad dentro del contenido de la Visita 360 y la conversación entre el cliente y el gestor comercial. Por otra parte, siendo consciente de que la sostenibilidad además de ser un reto, también supone una serie de oportunidades para los clientes que el Banco pretende acompañar, se ha realizado, a través de la plataforma Hub Empresa, un webinar específico sobre cómo las empresas pueden ser más sostenibles, obteniendo una valoración por parte de los participantes de un 8,92 sobre 10.

Adicionalmente, se ha capacitado y desplegado un equipo de especialistas en Fondos Europeos y Sostenibilidad para que puedan dar soporte a la red comercial en el desarrollo de operaciones sostenibles. También se ha asesorado a los clientes en su transición hacia modelos más sostenibles que permitan en su conjunto cumplir con los objetivos internacionales de descarbonización y circularidad de la economía.

Por otro lado, Banco Sabadell pone a disposición de sus clientes un conjunto de soluciones orientadas al ahorro energético ofreciendo soluciones para la adquisición y la rehabilitación de viviendas, la movilidad sostenible o la instalación de energía renovable que se detallan en la sección 5.4.2. Soluciones de Financiación a empresas y particulares.

3.1 De visión a compromiso sostenible: transformar e impulsar
4.1 Estrategia Climática y Mediambiental
5.4.2 Soluciones de Financiación a empresas y particulares
5.4.3 Next Generation EU

Principio 4: Grupos de interés

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.

En 2021, se ha llevado a cabo un proceso de análisis de materialidad con el objetivo de escuchar a los grupos de interés y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado. Para ello se ha partido con la identificación de los grupos de interés y principales fuentes de información donde se han considerado:

- Reguladores y autoridades supervisoras: dando respuesta a las consultas legislativas y proyectos regulatorios.
- 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.
- Clientes: visitando a las empresas, realizando encuestas a los clientes, interactuando en las redes sociales y a través de una relación activa con agentes económicos.
- Empleados: a través de las plataformas InSabadell 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).
- 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 think tanks, fundaciones y ONGs.
- Proveedores: mediante el análisis de los compromisos asumidos por Banco Sabadell en sus políticas corporativas en relación con proveedores, así como los requerimientos específicos que se completan para los mismos en homologación ESG en las contrataciones y a través del Código de Conducta para Proveedores.

3.3 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 ha actualizado este 2021 la Política de Sostenibilidad que fija los principios básicos en los que se basa el Grupo Banco Sabadell para abordar los retos que plantea la sostenibilidad, define los parámetros de gestión de los mismos, así como la organización y la estructura de gobierno necesarias para su óptima implementación. También aprobó la nueva versión del Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y la Política de Riesgo Climático.

Constitución en 2021 de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad que permite al Consejo aumentar el foco de atención sobre el seguimiento del Plan estratégico, y priorizar e impulsar la sostenibilidad y el compromiso con los aspectos ESG.

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, de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de sostenibilidad e impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas, así como de la gestión de alertas que pudieran darse en el perímetro de iniciativas en curso o novedades del entorno regulatorio, supervisor u otros.

La Dirección de Sostenibilidad es el área responsable de la definición y gestión de la estrategia de banca responsable en el Grupo Banco Sabadell. Adicionalmente, se ha creado la Dirección de Rating y Divulgación de la Sostenibilidad para garantizar la mejor divulgación y comunicación de la Sostenibilidad a los grupos de interés.

2. Governance
9.1 Información sobre Derechos Humanos

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.

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.

Adicionalmente, el indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se vincula a la retribución variable de los empleados, formando parte de los objetivos de grupo con un peso del 10%.

Por otro lado, todos los empleados tienen la formación obligatoria del curso de Introducción a la Sostenibilidad donde pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, tienen un marco conceptual sobre el tema, pueden explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y conocen como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad. En este mismo ámbito se han desarrollado dos cursos más, el de Sostenibilidad y el de Sistema de Gestión Ambiental.

También se está empezando a trabajar para disponer de una certificación en sostenibilidad abierta a todos los empleados del Banco que se implantará durante el primer trimestre del 2022.

3.1 De visión a compromiso sostenible: transformar e impulsar
6.4. Formación
6.6. Política Retributiva

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.

El Consejo de Administración de Banco Sabadell es el máximo órgano de decisión y se configura básicamente como un instrumento de supervisión y control. Ejerce directamente la aprobación de las estrategias generales de la Entidad. 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.

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad permite al Consejo aumentar el foco de atención sobre el seguimiento del Plan estratégico, y priorizar e impulsar la sostenibilidad y el compromiso con los aspectos ESG.

El Comité de Sostenibilidad es el 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.

Finalmente, la Dirección de Sostenibilidad es el área responsable de la definición y gestión de la estrategia de banca responsable en el Grupo Banco Sabadell.

2. 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.

El Grupo tiene cumple con una estructura de gobierno para la implementación del PBR y la ha reforzado con la creación de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad.

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.

El Estado de Información no Financiera que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2021 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, de 28 de diciembre y la información relativa a las exposiciones taxonómicamente elegibles en cumplimiento del Reglamento de Taxonomía (Reglamento UE 2020/852) que ha entrado en vigor en enero de 2022. Adicionalmente se consideran las directrices no vinculantes publicadas por la Comisión Europea en su Guía sobre divulgación no financiera (2017/C 215/01) y su suplemento sobre información relacionada con el cambio climático (2019/C 209/01) y el marco de referencia Global Reporting Initiative (GRI). Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Banco Sabadell continúa trazando alianzas con otros sectores y forma parte de las iniciativas internacionales más relevantes en la lucha contra el cambio climático y a favor del desarrollo social, tales como:

- Desde 2005, con la iniciativa de responsabilidad corporativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente 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) en materia de acción contra el cambio climático.
- La adhesión a los Principios de Banca Responsable de Naciones Unidas, reforzando para ello, la alineación a los ODS en relación con el Acuerdo de París.
- La ratificación del Compromiso Colectivo de Acción Climática.
- La adhesión al Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).
- La firma del Carbon Disclosure Project (CDP) en materia de acción contra el cambio climático.
- La adhesión en octubre de 2021 al Net-Zero Banking Alliance.

2. Governance
3.2. Iniciativas y alianzas
Anexo 2: Tabla contenidos ley 11/2018, índice de contenidos GRI y TCFD.

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 Grupo ha progresado en la implementación de los Principios para la Banca Responsable y forma parte de las iniciativas internacionales más relevantes.

Indicador

	2021
1- Proporción en los activos totales de las exposiciones a aquellas actividades elegibles según la Taxonomía UE	41,1 %
2- Proporción en activos totales de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales	31,3 %
3- Proporción en activos totales de exposiciones a derivados	0,8 %
4- Proporción en activos totales de exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con el artículo 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE	10,7 %
5- Proporción en activos totales de la cartera de negociación y de préstamos interbancarios a la vista	3,5 %

A continuación se detalla la construcción de los indicadores, teniendo en cuenta que los indicadores 1 y 4 se han obtenido a partir de fuentes de datos robustas y el resto de indicadores a partir de los balances consolidados del Grupo:

- 1.** Para más detalle sobre el cálculo de este indicador, ver la sección 4.2.2 Taxonomía.
- 2.** La proporción de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales es del 31,3 % sobre el total de activos a cierre de 2021.
Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta los saldos en efectivo en bancos centrales y los préstamos, anticipos y valores representativos de deuda de bancos centrales y administraciones públicas, así como el total de activos del grupo.
- 3.** La proporción de exposiciones a derivados es del 0,8 % sobre el total de activos a cierre de 2021.
Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta el total de activos derivados, así como el total de activos del grupo.
- 4.** La proporción de exposiciones a empresas que no están obligadas a publicar información no financiera de conformidad con el artículo 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE es del 10,7% sobre el total de activos a cierre de 2021.
Para realizar este cálculo⁵² se ha tenido en cuenta exposición⁵³ a empresas con 500 empleados o menos y, según la última información disponible, con activos inferiores o iguales a 20 millones de euros y una facturación inferior o igual a 40 millones de euros.
- 5.** La proporción de la cartera de negociación y de préstamos interbancarios a la vista es del 3,5 % sobre el total de activos a cierre de 2021.
Para realizar este cálculo se han tenido en cuenta los saldos en efectivo en entidades de crédito, los préstamos y anticipos a entidades de crédito y el total de activos financieros mantenido para negociar así como el total de activos del grupo.

Adicionalmente, de acuerdo al Anexo XI del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 se presenta la información de estrategia en la sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible y 4.1 Estrategia Climática y Medioam-

biental. En cuanto a la parte de producto y de peso de la financiación se presenta la información en la sección 5. Compromiso con la financiación sostenible.

52. Se han excluido del cálculo aquellas empresas de las que no se dispone de toda la información.

53. Riesgo dispuesto.

Anexo 5.

Alineamiento con los ODS

	1. Introducción	2. Governance	3. Sabadell Compromiso Sostenible	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	5. Compromiso con la financiación sostenible	6. Compromiso con las personas	7. Compromiso con la Sociedad	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	9. Compromiso con los Dere- chos Humanos	10. Compromiso con la información	Anexo 1
					•		•				
							•				
						•	•				
							•				
						•	•				
				•							
				•	•						
					•	•	•		•		
					•						
						•	•	•	•		
				•	•		•				
				•							
				•	•	•					
				•							
				•							
					•		•	•	•	•	
											•