

Estado de
Información
no Financiera



Índice

1. Introducción

2. Governance

3. Sabadell Compromiso Sostenible

- 3.1 Marco ESG
- 3.2 Iniciativas y Alianzas
- 3.3 Materialidad
 - 3.3.1 Definición Aspectos Materiales
 - 3.3.2 Doble Materialidad
 - 3.3.3 Matriz de Materialidad
 - 3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

4. Compromiso con el clima y el medioambiente

- 4.1 Gobierno de los riesgos climáticos y ambientales
- 4.2 Estrategia climática y medioambiental
- 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
 - 4.3.1 Identificación de riesgos
 - 4.3.2 Evaluación y medición
 - 4.3.3 Integración en la Gestión
 - 4.3.4 Principios de Ecuador
- 4.4. Gestión e impacto medioambiental
 - 4.4.1 Huella de Carbono
 - 4.4.2 Compensación
 - 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
 - 4.4.4 Economía circular y gestión de residuos

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

- 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio CIB, Empresas y Particulares
 - 5.1.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio CIB
 - 5.1.2 *Project Finance*
 - 5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles a empresas y particulares
 - 5.1.4 *Next Generation EU*
- 5.2 Sinia Renovables
- 5.3 Emisión de bonos sostenibles
- 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable
- 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

6. Compromiso con las personas

- 6.1 Datos de la plantilla
- 6.2 Compromiso con el talento
 - 6.2.1 Modelo de gestión del talento
 - 6.2.2 Atracción de talento externo
 - 6.2.3 Programas de liderazgo
- 6.3 Formación
- 6.4 Diversidad
 - 6.4.1 Género
 - 6.4.2 Diversidad funcional

- 6.5 Política retributiva
- 6.6 Entorno y organización del trabajo
 - 6.6.1 Conciliación
 - 6.6.2 Salud y seguridad
 - 6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
- 6.7 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

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 entró 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 utilizando como referencia los Estándares GRI.

En este sentido, entre las principales novedades:

- Se ha actualizado el análisis de materialidad llevado a cabo en 2021, de acuerdo con la última actualización de GRI.

- Se incluyen las sendas de descarbonización conforme al compromiso establecido por la Entidad con la *Net-Zero Banking Alliance*.
- Se divulga la huella de carbono de la cartera financiada por la Entidad.
- Se amplía la divulgación de la información relativa a los clientes en situación de vulnerabilidad.

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 Responsable³ de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI).
- *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 2022.

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

3 Se ha utilizado por primer año la herramienta *Impact Analysis Tool* de UNEP FI para medir los impactos de la entidad y su entorno desde una perspectiva de doble materialidad.

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.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la sociedad, al tener encomendada, legal y estatutariamente la administración y representación del Banco. El Consejo de Administración 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 inclusión en la estrategia de la Entidad.

La sostenibilidad ha ocupado un papel relevante durante 2022 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 febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó su Política de Sostenibilidad, que se orienta a enmarcar toda la actividad y la organización de la Entidad dentro de los parámetros ESG⁴, 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

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, constituida en 2021 y, de la que forman parte cinco Consejeros, dos Otros Externos y tres Independientes, está presidida por el Presidente del Consejo de Administración. Esta Comisión se ha reunido en 13 ocasiones durante el 2022.

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:

- Analizar e informar al Consejo de Administración 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.
- Analizar la definición y, en su caso, 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, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo asume desde 2021 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.

4 Ambientales, Sociales y de Gobernanza por sus siglas en inglés (Environmental, Social & Governance).

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 de dicho 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 y Eficiencia, 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 15 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 el establecimiento y 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 13 ocasiones en 2022.

Organización

En 2021 se creó la Dirección de Sostenibilidad, 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 y Eficiencia es Directora General Adjunta, forma parte del Comité de Dirección de la Entidad y tiene dependencia directa del Consejero Delegado.

Durante 2022 la organización ha puesto foco en la integración de la estrategia de Riesgos ESG en la operativa diaria, en su control y en el desarrollo de modelos y escenarios que contemplen dichos riesgos. A medida que se ha ido profundizando en la ejecución de las funciones de sostenibilidad y en la incorporación de los Riesgos ESG en los procesos de riesgos, se ha detectado la necesidad de incorporar nuevos recursos especialistas. Por este motivo, la estructura organizativa basada en un sistema de tres líneas de defensa se va modificando para incluir las nuevas competencias necesarias en materia ESG:

- En relación a la 1LoD⁵, los ámbitos de negocio, tanto en banca corporativa como en banca de empresas, se han visto reforzados mediante la creación de unidades específicas que coordinan con los equipos comerciales soluciones de financiación sostenible para los clientes identificando tendencias y nuevos productos.

Adicionalmente, los equipos de Financiaciones se han reforzado con especialistas encargados de recopilar la información necesaria para el análisis de riesgos en los procesos de admisión y seguimiento. Asimismo, los equipos de riesgos también han visto reforzadas sus capacidades para ejercer funciones ESG propias en Gestión del *portfolio* y Análisis ESG.

Para hacer frente a la creciente demanda regulatoria y supervisora también se han reforzado los equipos de Estudios y Modelos que incorporan escenarios climáticos en los modelos de *stress test* e ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*).

- Del mismo modo, la 2LoD se ha visto reforzada en los equipos de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgo de Crédito y Control Interno.
- En 3LoD se ha ampliado la función de la dirección de Auditoría Financiera para realizar también funciones de auditoría de sostenibilidad.

5 Línea de Defensa: por sus siglas en inglés (Line of Defense).

3. Sabadell Compromiso Sostenible

3.1 Marco ESG

Firme a su compromiso con la sostenibilidad y con el propósito de acelerar las transformaciones económicas y sociales que contribuyan al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático, el banco ha establecido su ‘Sabadell Compromiso Sostenible’.

Este marco integra en cuatro ejes la estrategia de sostenibilidad y la visión a futuro con objetivos y compromisos ESG, alineando para ello, los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y estableciendo

palancas con actuaciones de transformación e impulso. Las principales líneas de acción de este marco ESG son las siguientes:

- Avanzar como entidad sostenible: el Banco pone foco en la neutralidad en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el avance en la diversidad, el aseguramiento del talento y seguir incorporando criterios ESG en su gobernanza, además de colaborar en las alianzas más relevantes.
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible: para ello la entidad avanza en fijar sendas de descarbonización, acompañar a los clientes en la transición con soluciones especializadas en energías renovables, de eficiencia energética y movilidad sostenible y fijar normas sectoriales que limiten actividades controvertidas y/o con impactos negativos sobre el desarrollo social y ambiental.

- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad: en el ecosistema inversor, el banco se centra en incrementar las oportunidades de ahorro e inversión que contribuyan a la sostenibilidad desplegando una amplia oferta de bonos y fondos sociales, éticos, verdes y sostenibles, propios y de terceros.
- Trabajar juntos para una sociedad sostenible y cohesionada: en el compromiso con la sociedad, la entidad considera ineludible participar en la mejora de la educación financiera, avanzar en la inclusión, minimizar las vulnerabilidades y garantizar la seguridad en las transacciones e intercambio de información.



Un primer informe de este marco fue presentado en la Junta General de Accionistas de marzo de 2022 y su divulgación ha culminado con la creación de la sección “Compromiso Sostenible” en la web corporativa del Grupo. De forma orgánica y hasta la publicación de este informe, la divulgación de sus actualizaciones se ha ido realizando en los canales digitales del banco con el

distintivo #SabadellCompromisoSostenible.

Complementariamente, el Banco continúa avanzando en su Plan de Finanzas Sostenibles, como instrumento operativo ante las novedades y necesidades generadas por el entorno regulatorio y supervisor cuyas derivadas impactan en la estrategia y modelo de negocio, la gobernanza, la gestión del riesgo y la divulgación.

Todas estas actuaciones y los objetivos fijados en el Sabadell Compromiso Sostenible marcan la hoja de ruta ESG del banco.

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs de las materias ESG y se vincula a la retribución variable de los empleados.

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte del Banco en el desempeño ESG de la propia Entidad, está presente la consecución de los objetivos del Grupo. A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen 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 e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. Entre las métricas que conforman este indicador para medir la Sostenibilidad se incluyen cuatro tipos de indicadores:

- a. Valoración por parte del mercado a través de las agencias de rating ESG de la información divulgada.
- b. El grado de avance en la consecución de las acciones marcadas en el Plan de Finanzas Sostenibles.
- c. El compromiso en diversidad con relación al incremento de mujeres en los distintos puestos directivos.
- d. Con relación al medioambiente y la canalización de recursos a través del volumen de financiación sostenible (acorde a la taxonomía de la UE).

Marcos ESG de Banco Sabadell en otras geografías

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

TSB's Do What Matters Plan

Desde sus orígenes que se remontan a los inicios del movimiento de las cajas de ahorros, TSB siempre se ha centrado en generar valor social y retornos económicos. El plan *Do What Matters 2025*⁶, introducido por primera vez en 2020 y fortalecido en 2022, se centró en cómo llevar adelante esos compromisos.

Do What Matters, que lleva el nombre de uno de los comportamientos centrales de TSB, “Hacer lo que importa”, y una parte integral de la estrategia comercial, reúne sus compromisos sociales y ambientales para ofrecer un impacto positivo, duradero y significativo, con foco, por una parte, en sus clientes, empleados, proveedores y comunidades, y por otra, en construir sobre sus credenciales un negocio responsable.

En esta línea el plan está enfocado en tres temas clave: elementos esenciales del negocio⁷, personas⁸ y planeta⁹. Tiene ocho objetivos a largo plazo centrados en la inclusión social y financiera, las prácticas comerciales justas y el apoyo a una transición justa hacia un planeta más verde.

6 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/>

7 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/essentials/>

8 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/people/>

9 <https://www.tsb.co.uk/do-what-matters/planet/>



Este marco proporciona una gobernanza sólida al tiempo que garantiza la transparencia en la presentación de informes y el cumplimiento de los códigos de prácticas reglamentarios y voluntarios. Además, TSB trabaja en colaboración con diferentes organizaciones expertas para garantizar que sus acciones cumplan con estándares y compromisos independientes tales como *Good Business Charter*¹⁰, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y *The Prince's Responsible Business Network*¹¹. Asimismo y para apoyar la consecución de los objetivos del planeta, TSB también se ha unido a la iniciativa *Science Based Targets*, se ha convertido en signatario de la *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) y del *Task-force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

Todo ello permite a TSB centrarse en aquellas iniciativas clave que reflejan su papel en la sociedad y se vinculan con su objeto empresarial.

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, y es por ello que, desde 2021, existe una Política Ambiental y Social, un Comité de Sostenibilidad y una Dirección de Sostenibilidad.

En 2022, Banco Sabadell México continúa avanzando en su compromiso con la sostenibilidad a través de la

implementación de la Política Ambiental y Social, que se ha adaptado para adherirse a la Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell y ha realizado un mayor progreso con relación a la financiación sostenible y la gestión de los riesgos climáticos.

Con relación a los hitos ESG, Banco Sabadell México ha incorporado la Guía de Elegibilidad del Grupo, la cual está alineada a la taxonomía de la Unión Europea, como herramienta para determinar aquellas actividades que facilitan la transición hacia una economía más sostenible (medioambientalmente y/o socialmente) de su cartera. Y por otra parte sigue avanzando en la implementación de su Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), el cual busca identificar y administrar los riesgos ambientales y sociales asociados a las actividades de sus clientes.

En el ejercicio de sus alianzas y, durante este periodo, Banco Sabadell México ha reafirmado su compromiso por el desarrollo sostenible firmando la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en la banca mexicana”, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y la Asociación de Bancos de México (ABM). Además, Banco Sabadell México se ha adherido como miembro activo de la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara Española de Comercio (CAMESCOM) en México, formando parte de un equipo de trabajo cuya finalidad es la de resaltar y promover las buenas prácticas de la inversión española en México; así como la implementación de nuevos modelos de negocio enfocados en la responsabilidad social.

¹⁰ *Good Business Charter* es un esquema de acreditación nacional del Reino Unido que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable en diez áreas, incluido el pago del salario digno y no ofrecer contratos de cero horas, pagar proveedores con prontitud, promoviendo la diversidad y la inclusión, asegurando que la voz de los empleados se escuche en la sala de juntas y estableciendo planes firmes para alcanzar la neutralidad en emisiones.

¹¹ *The Prince's Responsible Business Network* es una iniciativa *Business in the Community* (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de cuestiones esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible.

Con relación a la comunicación, Banco Sabadell México ha realizado la divulgación de sus actuaciones, sumándose a la comunicación digital en las redes sociales del marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible además de participar en los principales foros de información de cambio climático (entre ellos Webinar sobre empresas y cambio climático; Taller Fundamentos de Sostenibilidad Empresarial, por medio de la Cámara Española de Comercio - CAMESCOM; y Foro virtual, Transición sustentable: la ruta de la nueva economía).

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:

- La firma, desde 2005, 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 Disclosures** (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 (NZBA)**, 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.
- La adhesión en mayo de 2022 a la **Alianza para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF¹²)**, con el objetivo de medir y divulgar las emisiones de la cartera de préstamos e inversiones de forma estandarizada.

El marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible, incluye los compromisos globales suscritos en sostenibilidad y las actuaciones de transformación e impulso, tanto los realizados por el Grupo como los proyectados a futuro, cuyo propósito es acelerar las actuaciones de transición ecológica, la lucha contra el cambio climático y el desarrollo social, reforzando y dando respuesta a su vez a los

asuntos prioritarios derivados de la materialidad. Este marco está alineado a los ODS¹³ y pone foco en aquellos donde tiene mayor capacidad de influencia debida a su interrelación sistémica, tipo de actividad y capacidad de impacto. En este sentido, si bien el propósito de la Entidad también implica la contribución en todos los ODS¹³, ha priorizado los siguientes:



3.3 Materialidad

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021.

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021 en el que se determinó el listado de temas materiales para el Grupo con el objetivo de escuchar a los grupos de interés. Esta revisión se ha realizado con el objetivo de actualizar la perspectiva del Grupo en la matriz de materialidad y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado

cada vez más exigente en esta materia. Asimismo se ha reemplazado el enfoque de priorización de los aspectos relevantes en base a la importancia por un enfoque de priorización en base al impacto generado, en línea con los requerimientos de “GRI 3: Material Topics 2021”, publicado en octubre de 2021.

¹² La Alianza para la Contabilidad del Carbono en la Industria Financiera (Partnership for Carbon Accounting Financials) es una colaboración entre instituciones financieras de todo el mundo, lanzada en 2019 y cuyo objetivo es medir y divulgar las emisiones de la cartera de préstamos e inversiones de forma estandarizada. Los participantes de la PCAF trabajan mancomunadamente para desarrollar la Norma mundial de contabilidad y el reporte sobre gases de efecto invernadero. Más información en <https://carbonaccountingfinancials.com/Industries>

¹³ Para más detalle sobre la contribución en todos los ODS, ver la sección Anexo 5 - Alineamiento con los ODS.

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los aspectos relevantes¹⁴ 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 y actualizado 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 Directiva 2022/2464 o *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).
- El Informe sobre la supervisión por la CNMV de los informes financieros anuales del ejercicio 2020 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), publicado en octubre de 2022.

Para ello, en el ejercicio de 2021 se identificaron los grupos de interés prioritarios cuyas demandas y requerimientos se incorporaron en el estudio de materialidad: empleados, proveedores, clientes, inversores y agencias de rating, sociedad, reguladores y autoridades supervisoras y agentes económicos. A continuación, y fruto de esta interacción con los diferentes grupos de interés, se analizó 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. Los aspectos materiales y su definición se pueden consultar más adelante en la sección 3.3.1.

En una segunda fase del proceso de materialidad, realizada en 2021 y actualizada en 2022, Grupo Banco Sabadell combina el análisis de las expectativas de los grupos de interés con el enfoque de identificación de impactos bajo una perspectiva de doble materialidad. El proceso de doble materialidad tiene como objeto identificar los impactos del entorno ambiental y social sobre el Grupo, y del Grupo sobre sus grupos de interés, que se valoran para obtener una visión holística de la relevancia de los

impactos de cada aspecto material sobre las cuestiones de sostenibilidad.

Para ello, Grupo Banco Sabadell ha identificado los impactos reales y potenciales que ocasiona o a los que contribuye mediante sus actividades. La identificación de impactos por aspecto relevante se detalla más adelante en la sección 3.3.2.

A partir de estos impactos identificados y con el fin de priorizarlos, el Grupo ha realizado una valoración cuantitativa en la que se ha consultado con diferentes áreas del Banco a través del envío de cuestionarios, la relevancia de estos impactos en base a unas escalas previamente definidas.

Los impactos positivos, potenciales y reales, se han evaluado en base a los siguientes atributos:

- Probabilidad: entendiéndose como la probabilidad de que el impacto se materialice
- Escala y alcance: la escala de un impacto se refiere a cuán beneficioso es o podría ser, y el alcance se refiere a cuán extendido está o podría estar.

Por su lado, los impactos negativos, potenciales y reales, se han evaluado en base a los siguientes atributos:

- Probabilidad: entendiéndose como la probabilidad de que el impacto se materialice.
- Severidad: determinada por el nivel de gravedad del impacto, la extensión del impacto y el grado de dificultad que supone contrarrestar o reparar el daño resultante.

El resultado de este análisis ha permitido completar el enfoque de doble materialidad que se presenta a continuación en la sección 3.3.2, así como actualizar la matriz de Materialidad presentada más adelante, en la sección 3.3.3. Sobre los resultados, se han establecido tres niveles de prioridad, siendo el nivel 1 el de mayor impacto para el Grupo y en el que se han incluido los aspectos materiales (i) Gobierno corporativo, (ii) Creación de Valor y Solvencia, (iii) Ética e integridad (iv) Riesgos de Cambio Climático y Medioambiente (v) Finanzas e inversión sostenible.

¹⁴ 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).

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	
1. 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).
2. 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 reporting de información financiera y no financiera.
3. 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).
4. Satisfacción del cliente y digitalización	Operativa implementada por la Entidad a propósito de lograr la mayor calidad y excelencia en 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.
5. Cultura corporativa	Principios corporativos y acciones orientadas a mejorar la imagen y la trayectoria empresarial de Banco Sabadell, que repercute en el orgullo de pertenencia de los empleados, y en la reputación corporativa frente a los grupos de interés.
6. 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.
7. 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.
8. Creación de valor y solvencia	Mantener un adecuado desempeño económico que garantice la rentabilidad y la creación de valor para accionistas e inversores.
Ambiental	
9. Finanzas e inversión sostenibles ¹⁵	Identificación y desarrollo de una oferta de productos financieros y de servicios que considere en su diseño, gestión y comercialización, aspectos ESG.
10. 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.
11. Huella ambiental Interna	Impacto sobre el medioambiente fruto de la actividad de Banco Sabadell, e iniciativas de ecoeficiencia y gestión de emisiones propias que la compañía ha puesto en marcha para reducirlo.
12. Compromisos y alianzas en temas ambientales	Iniciativas, certificaciones y compromisos a los que está suscrito el Banco Sabadell con la finalidad de mejorar su gestión ambiental. Incluye las acciones de formación y sensibilización en materia ambiental llevadas a cabo por la Entidad.

¹⁵ Aspecto con impactos ambientales y sociales.

Social

13. 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.
14. 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, salud y seguridad de los empleados y todas aquellas iniciativas encaminadas a tal fin (valoración del desempeño, promoción y retribución, movilidad interna, etc.).
15. Compromiso social y Derechos Humanos ambientales	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 Doble Materialidad

Con el objetivo de dar completitud al análisis de materialidad, en 2022 se ha actualizado la propuesta de identificación de los principales impactos según la perspectiva de doble materialidad.

Con el objetivo de dar completitud al análisis de materialidad, en 2022 se ha actualizado la propuesta de identificación de los principales impactos según la perspectiva de doble materialidad, del entorno sobre el Grupo y del Grupo sobre los grupos de interés, en línea con las directrices

de los principales organismos que regulan sobre la materia (léase la UE, la CNMV y la ESMA). En 2022, con la actualización, se ha incluido la lista de impactos para todos los aspectos materiales.

Enfoque Doble materialidad

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
Gobernanza		
1. Gobierno corporativo	La adecuada gestión de este aspecto permite fomentar la diversidad y la heterogeneidad de competencias en los órganos de gobierno. Además, permite una alineación con las exigencias de supervisores/reguladores en términos de gobierno corporativo. Gestionar este aspecto requiere de un mayor control interno y un mayor nivel de reporting.	Este aspecto permite generar valor y una mayor fiabilidad en la gestión del negocio para los accionistas e inversores, además de generar una visión de mayor robustez y resiliencia frente a reguladores.

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
2. Transparencia y gestión del dato	<p>La gestión de este aspecto reduce la exposición futura a los riesgos y posibles sanciones económicas relacionados con la transparencia y gestión del dato.</p> <p>La mayor exigencia en la gestión de este aspecto requiere de una mejora continua de sistemas, canales de comunicación y control interno de la información y verificación, además de una continua inversión en la seguridad y buena gestión de la información.</p>	<p>a gestión de este aspecto reduce el riesgo de incumplimiento de la regulación y permite generar una relación de confianza con autoridades supervisoras.</p> <p>Por otro lado, implica incrementar los requerimientos de información a clientes, proveedores y otros grupos de interés.</p>
3. Gestión de riesgos y ciberseguridad	<p>La correcta gestión de este aspecto permite cumplir con los objetivos del negocio, mantener la posición de solvencia, liquidez, rentabilidad y calidad de los activos, y generar confianza en los reguladores, inversores, clientes y sociedad.</p> <p>La gestión de este aspecto requiere una continua inversión por parte del Grupo Banco Sabadell en formación de los empleados y afecta directamente al desempeño financiero.</p>	<p>La correcta gestión de este aspecto permite la protección del capital generando confianza y seguridad en los grupos de interés.</p> <p>La gestión inadecuada de este aspecto afecta directamente sobre el derecho a la privacidad de clientes, proveedores y otros grupos de interés, y genera impactos financieros.</p>
4. Satisfacción del cliente y digitalización	<p>La correcta gestión de este aspecto permite fidelizar y atraer nuevos clientes, lo que favorece las relaciones duraderas y de confianza, y a su vez aumentar los beneficios del grupo. Además, el proceso de digitalización permite al Grupo ser más eficiente y reducir el impacto ambiental de las actividades.</p> <p>Gestionar este aspecto requiere de 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.</p>	<p>La gestión de este aspecto tiene un impacto directo sobre los clientes, lo que satisface sus demandas de productos y servicios financieros con un servicio cercano y especializado. Adicionalmente, las soluciones digitales les ofrece servicios adaptados y personalizados, con una mayor disponibilidad.</p> <p>No obstante, también puede aparecer una dificultad en el acceso de colectivos no familiarizados con el entorno digital y un aumento en el nivel de exigencia, así como la especialización de empleados y proveedores.</p>
5. Cultura corporativa	<p>Este aspecto permite proteger a la Entidad de posibles riesgos de conducta o conflictos de interés, y a su vez disminuir las pérdidas de capital humano e intelectual.</p> <p>Si bien este aspecto requiere de la continua actualización de políticas y códigos internos para su alineamiento con las expectativas del mercado y la sociedad.</p>	<p>La cultura corporativa genera sentimiento pertenencia entre los empleados, una mayor satisfacción y mejor experiencia de los clientes y de una mayor confianza de la sociedad.</p>

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
6. Ética e integridad	Asegurar un comportamiento ético y el cumplimiento de la regulación impacta en la reputación y las relaciones del Grupo con los grupos de interés derivada de una forma de hacer negocios ética, justa y respetuosa con la legalidad.	La correcta gestión de este aspecto genera en los empleados y clientes sentimiento de orgullo y de pertenencia. Esto mejora la reputación y la confianza en Banco Sabadell por parte de reguladores, inversores y la sociedad.
7. Cadena de suministro responsable	La gestión de este aspecto mejora la gestión y control de la cadena de suministro. A su vez requiere una mayor exigencia en los procesos de control y homologación de los proveedores, generando un potencial incremento de precios al reducir la oferta a solo proveedores sostenibles.	Una cadena de suministro responsable genera mayor confianza en la sociedad y los clientes. Por otro lado, el endurecimiento de las condiciones de contratación de proveedores puede llevar a una pérdida de los mismos.
8. Creación de valor y solvencia	La consecución de los objetivos de solvencia tiene un impacto en el posicionamiento del Grupo en el mercado, y permite atraer y retener capital. Además, reduce la vulnerabilidad ante los riesgos que pueden afectar a Banco Sabadell, y genera confianza entre los grupos de interés.	La adecuada gestión de este aspecto tiene un impacto positivo en todos los grupos de interés, ya que, genera riqueza, valor social, seguridad y confianza en la protección del capital tanto de inversores como de clientes.

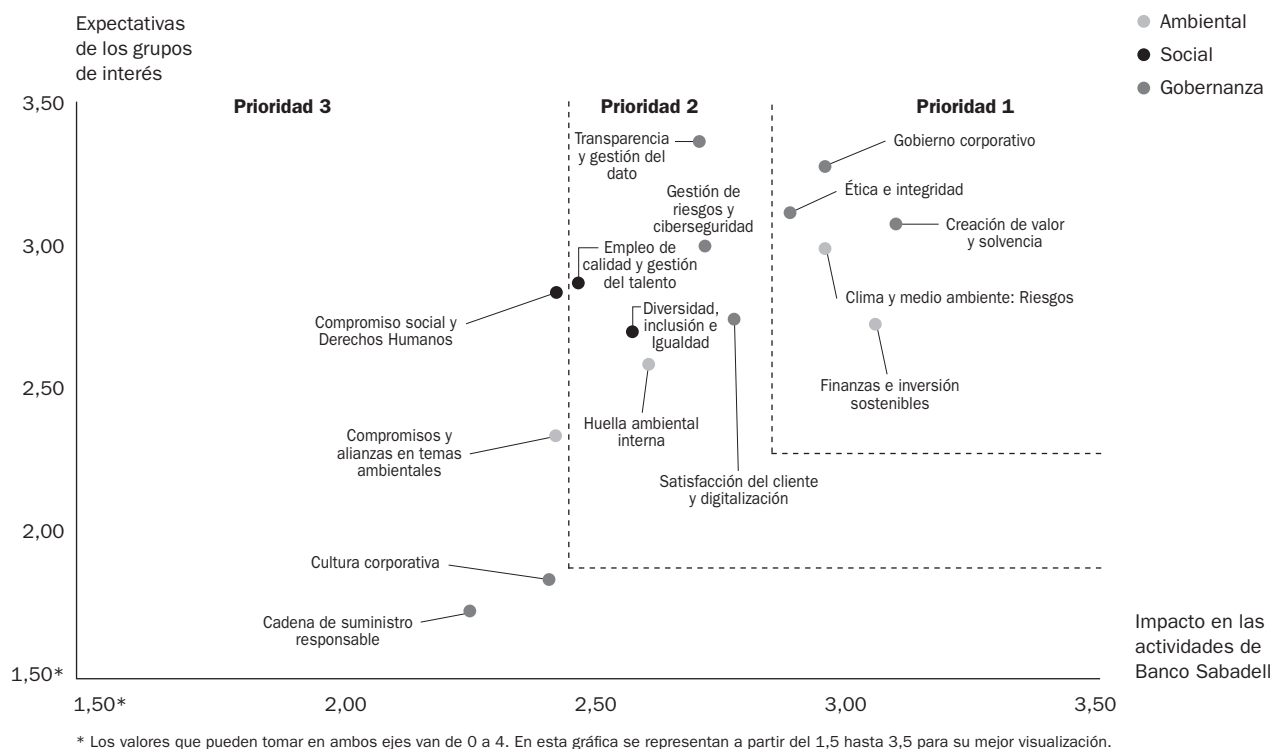
Ambiental

9. Finanzas e inversión sostenibles	Este aspecto permite identificar oportunidades de negocio y de inversión en mercados nuevos, así como el desarrollo de una gama comercial de nuevos productos/servicios y, por tanto, una nueva fuente de ingresos. Además, permitirá al Banco posicionarse frente a competidores que incluyan la sostenibilidad en su negocio y estrategia. Este aspecto puede suponer un aumento de exigencias ESG para la financiación o inversión en determinados sectores y actividades. Además, requiere de nuevos planes de impulso de productos y servicios en el medio-largo plazo.	Este aspecto permite ampliar la oferta de productos y servicios financieros sostenibles, así como productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través entre otros la inclusión financiera y así dar soporte a clientes, accionistas, inversores con mayor apetito por los aspectos ESG. El acompañamiento a los clientes en este aspecto tiene un efecto en la reputación del Grupo diferenciando a la Entidad en el mercado con un negocio más sostenible y comprometido con el medioambiente y la sociedad. Si bien, puede dificultar la transición de clientes de sectores intensivos en carbono, así como incrementar las necesidades de información a clientes
-------------------------------------	---	---

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
10. Clima y medioambiente: riesgos	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Este aspecto permite incentivar la inversión en sectores y productos alineados con la transición ecológica, generando una mayor confianza para los inversores y la sociedad.</p> <p>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.</p>
11. Huella ambiental Interna	<p>La reducción de la huella ambiental interna mediante una adecuada gestión y control reduce la exposición futura a los riesgos relacionados con la limitación de emisiones de GEI y mejora la eficiencia energética reduciendo sus recursos asociados.</p>	<p>Este aspecto permite aumentar la confianza de una sociedad cada vez más concienciada y genera un impacto ambiental positivo en el entorno al reducir las emisiones del Grupo.</p>
12. Compromisos y alianzas en temas ambientales	<p>La adhesión e implementación de compromisos y alianzas en temas ambientales permite obtener un mayor conocimiento de las mejores prácticas del mercado, mejorando la gestión de aspectos ambientales y generando una ventaja competitiva y diferenciación en el mercado.</p> <p>Este aspecto requiere de un incremento de las exigencias a nivel de recursos para el seguimiento y cumplimiento de objetivos ambientales, así como para el reporting.</p>	<p>Este aspecto permite crear valor para los inversores/accionistas a través de alianzas y cumplimiento de objetivos ambientales y generar confianza y visibilidad entre los clientes y la sociedad a través de un negocio más sostenible y transparente.</p>

Aspectos Relevantes	Impacto del entorno social y medioambiental sobre Banco Sabadell	Impacto de Banco Sabadell sobre sus Grupos de Interés
Social		
13. Diversidad, inclusión e Igualdad	<p>La consecución de los objetivos de diversidad tiene un impacto positivo en la atracción y retención del capital humano e intelectual, generando valor dentro de la Entidad y mejorando la productividad.</p> <p>Su gestión implica una mayor exigencia de recursos para la actualización de estándares y políticas internas, elaboración de normas, modelos de control y formación, así como un mayor seguimiento para el cumplimiento de los objetivos relacionados con la diversidad, inclusión e igualdad.</p>	<p>Una adecuada gestión de este aspecto disminuye la desigualdad, generando orgullo de pertenencia entre los empleados.</p>
14. Empleo de calidad y gestión del talento	<p>Asegurar un empleo de calidad genera atracción y retención del capital humano, mejora la productividad de los empleados y, además, permite alcanzar un mayor alineamiento de las capacidades de los empleados con los objetivos y líneas estratégicas de la Entidad.</p> <p>La gestión de este aspecto requiere de desarrollo de formaciones, actualización y flexibilización de estándares y políticas internas, así como de un incremento de recursos de personal para posicionarse como un referente entre los competidores.</p>	<p>Este aspecto permite a los empleados desarrollar su carrera profesional con planes adaptados, generando una mayor estabilidad y bienestar laboral. Además, permite mejorar la imagen reputacional y aumentar la confianza de la sociedad.</p>
15. Compromiso social y Derechos Humanos	<p>La correcta gestión de este aspecto permite identificar nuevas oportunidades de inversión que cubra a los grupos vulnerables. Además, se trata de una vía de diferenciación en banca de particulares a través de la inclusión financiera. Permite asegurar el alineamiento con los convenios internacionales de protección de derechos humanos.</p> <p>Si bien, este aspecto requiere de un mayor seguimiento de los servicios y productos específicos para dar cobertura a grupos vulnerables. Asimismo, supone un aumento de la exigencia en el desarrollo de programas de voluntariado corporativo y promoción de actividades de acción social.</p>	<p>Este aspecto permite desarrollar nuevos productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través de la inclusión y educación financiera para los grupos vulnerables. Además, permite la implementación programas sociales que apoyen al desarrollo de ciertas comunidades.</p> <p>Este aspecto puede limitar el acceso a proveedores debido al aumento de las exigencias a proveedores en esta materia.</p>

3.3.3 Matriz de materialidad



3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Durante el ejercicio 2022 Banco Sabadell también ha llevado a cabo un proceso de análisis para identificar los impactos positivos y negativos resultantes de las actividades de financiación en línea con los requerimientos de los Principios de Banca Responsable de UNEP FI.

Este análisis ha permitido identificar los impactos medioambientales, sociales y económicos (positivos y negativos) asociados tanto a la cartera de financiación de Banca Particulares como a la cartera de financiación de Banca de Empresas y Banca Corporativa.

El resultado del análisis ha llevado a Banco Sabadell a priorizar dos áreas de impacto por su relevancia obtenida en ambos análisis: Clima y medioambiente y Educación e inclusión financiera.

Asimismo, las dos áreas de impacto que han sido priorizadas se encuentran alineadas con los resultados obtenidos en este proceso de análisis de materialidad. En este sentido, las áreas de impacto de Clima y medioambiente e Inclusión y educación financiera, priorizadas en

el Análisis de Impacto, se relacionan directamente cada una con al menos tres de los aspectos relevantes sobre los que se han identificado impactos positivos y negativos según la doble perspectiva (del entorno sobre la Entidad y de la Entidad sobre los grupos de interés). El área de impacto de clima y medioambiente se encuentra estrechamente relacionada con los aspectos relevantes de Clima y medioambiente, Finanzas e inversión sostenibles y el tema de Compromisos y alianzas en temas ambientales. Por otro lado, el área de impacto de inclusión y educación financiera se relaciona directamente con los aspectos relevantes de Compromiso social y Derechos Humanos, Finanzas e inversión sostenibles y Satisfacción del cliente y digitalización.

4. Compromiso con el clima y el medioambiente



En el contexto actual de cambio climático y en su rol de entidad financiera, el banco está llamado a jugar un papel fundamental para la transición a una economía sostenible y la consecución de las metas establecidas por el Acuerdo de París y la Agenda 2030.

Para ello, Banco Sabadell dispone de un marco de actuación ESG (sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible), que está alineado a los ODS y donde la acción por el clima (ODS 13) es uno de los ODS prioritarios de su estrategia corporativa.

4.1 Gobierno de los riesgos medioambientales

El gobierno de los riesgos medioambientales (entendidos como aquellos derivados del cambio climático y la degradación del medioambiente) viene definido por la Política de Riesgo Medioambiental que se aprobó en 2021 y que ha sido revisada en diciembre de 2022. El objetivo de la Política es definir las directrices en la gestión y control del riesgo asociado al cambio climático y a la degradación medioambiental. Para ello, se especifican los principios y parámetros críticos aplicables en los aspectos significativos.

En concreto, el Consejo de Administración, las siguientes Comisiones del Consejo y Comités Internos del Banco tienen la responsabilidad de supervisar con una frecuencia establecida los aspectos más significativos en cuanto a riesgos climáticos y de degradación medioambiental:

- Consejo de Administración: en relación con las funciones de gestión y control del riesgo medioambiental, el Consejo es el responsable último de integrar en la estrategia general este tipo de riesgo, así como de establecer los mecanismos necesarios para su revisión. Sus funciones comprenden desde el seguimiento del riesgo medioambiental a la aprobación y revisión del marco organizativo y funcional para la gestión, control y reporte de este riesgo, así como la aprobación y revisión anual de las políticas asociadas. Adicionalmente, cabe

destacar que en febrero de 2022 el Consejo de Administración recibió formación específica sobre la gestión de los riesgos climáticos, el impacto derivado de dichos riesgos, políticas y normas en la materia, así como métricas de medición como la huella de carbono y sendas de descarbonización.

- Comisión de Estrategia y Sostenibilidad: es la responsable de analizar e informar al Consejo de Administración las políticas de riesgo medioambiental, así como de informar al Consejo de Administración las posibles modificaciones y actualizaciones periódicas de la estrategia en materia de riesgo medioambiental. Adicionalmente, es responsable de supervisar el modelo de identificación, control y gestión de los riesgos y las oportunidades en el ámbito de la sostenibilidad, incluidos, en su caso, los riesgos medioambientales.
- Comisión de Riesgos: es responsable de supervisar y velar por una adecuada asunción, control y gestión de todos los riesgos del Grupo, así como reportar al Consejo de Administración sobre el desarrollo de las funciones que le corresponden.
- Comisión de Auditoría y Control: tiene como objetivo principal supervisar la eficacia del control interno del Grupo, la Auditoría Interna y los sistemas de gestión de riesgos, en coordinación -cuando resulte necesario- con la Comisión de Riesgos. Entre otros aspectos, se incluyen los riesgos de naturaleza ambiental.
- Comité de Dirección: es el máximo órgano de gestión de la Entidad, tiene encomendadas, entre otras, las facultades relacionadas con el desarrollo del negocio en las distintas geografías, las derivadas de la

planificación y la actividad financiera, las de organización y recursos humanos, tecnología y cualesquiera otras relativas a la gestión ordinaria de los negocios.

- Comité de Sostenibilidad: es el órgano de gestión encargado del establecimiento y el impulso del Plan de Finanzas Sostenibles del Banco y de la monitorización de su ejecución, así como de la definición y divulgación de los principios generales de actuación en materia de Sostenibilidad y del impulso del desarrollo de proyectos e iniciativas relacionados. Entre sus funciones, está la de reportar periódicamente al Comité de Dirección y, como mínimo una vez al año, a la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, sobre el avance del Plan de Sostenibilidad y sus iniciativas. Se reúne con periodicidad mensual para dar seguimiento a aquellos temas más relevantes de naturaleza ESG. Periódicamente se sube el denominado Informe Corporativo de Sostenibilidad al propio Comité de Sostenibilidad, y posteriormente se presenta a distintos Órganos del Banco.
- Comité Técnico de Riesgos: es el órgano de gestión al que corresponde supervisar la gestión y control de los riesgos de la Entidad, y que da soporte a la Comisión de Riesgos en el ejercicio de sus funciones. Mensualmente se presenta el Cuadro de Mando de Riesgo de Crédito

donde se incluye, entre otros, la evolución de la exposición de la entidad a actividades clasificadas como *carbon-related*, intensivas, verdes y sociales, la huella de carbono de la cartera crediticia, así como los indicadores de seguimiento de la nueva producción.

4.2 Estrategia climática y medioambiental

Durante el 2022, la Entidad ha dado un paso más en su propósito de lucha contra el cambio climático y ha presentado sus primeros objetivos de descarbonización para 2030 (sección Portfolio Alignment) y su ambición de proporcionar acompañamiento, asesoramiento y financiación sostenible, a particulares y sobre todo a empresas con un foco específico aquellas que pertenecen a sectores que a nivel mundial son los más intensivos en emisiones de CO₂.

En coherencia a su marco de actuación ESG y a su rol como entidad financiera, el Grupo aborda las cuestiones climáticas y medioambientales con la doble visión interna y externa, considerando en su estrategia climática y medioambiental:

1) Los potenciales impactos del riesgo climático y medioambiental sobre la actividad financiera. En este sentido, la estrategia se basa en:

a. Identificar, medir y gestionar los riesgos relacionados con el cambio climático y la degradación del medioambiente (sección 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales).

— En cuanto a la identificación de los riesgos climáticos (sección 4.3.1 Identificación de riesgos) el Banco ha incorporando en su revisión anual una aproximación cualitativa que robustece el análisis de materialidad del impacto de riesgos medioambientales (riesgos físicos y de transición).

— Respecto a la medición y cuantificación (sección 4.3.2. Evaluación y medición), el Banco ha realizado, por una parte, un ejercicio con foco en los escenarios climáticos, que le permite obtener una primera estimación cuantitativa a 30 años para aproximar el cálculo del deterioro de la pérdida esperada en la cartera. Adicionalmente la entidad ha participado en el ejercicio de stress test climático del supervisor que incluye la medición de los potenciales impactos y el grado de avance en el desempeño para la adaptación y mitigación en su actividad financiera. Por otra parte, la Entidad continúa avanzado en el cálculo de la huella de carbono de su cartera financiada, utilizando para ello, la metodología de Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

— Con relación a la gestión del riesgo climático y ambiental (sección 4.3.3 Integración en la gestión), el Banco se apoya en: (i) continuar avanzando en su conocimiento y clasificación según el impacto medioambiental y climático en su actividad además de incluir iniciativas para mejorar la calidad de la información e (ii) implementar actuaciones para mitigar el impacto de estos riesgos (normas sectoriales y fijación de sendas de descarbonización para sectores específicos).

b. Identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a una economía sostenible (sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles):

— Incrementando la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización. En esta

línea se continúa avanzando en la implementación de las soluciones de financiación en los distintos negocios a través de la Financiación con aplicación Sostenible (FaS) y la Financiación vinculada a Sostenibilidad (FvS).

— Asesorando y dando respuesta a los retos de transición de los todos los clientes (grandes empresas y corporaciones, pymes y particulares) con:

1. Acompañamiento estratégico identificando las soluciones de finanzas sostenibles más apropiadas.
2. Promoviendo la transición energética con soluciones y acuerdos con socios de diversos sectores.
3. Ofreciendo oportunidades de inversión ESG.

— Gestionando con un mayor conocimiento y especialización, haciendo palanca con equipos especializados en sostenibilidad, impulsando internamente el desarrollo de nuevas soluciones con la implicación de sus empleados con la realización de un primer Hackathon interno de sostenibilidad y externamente fomentando la investigación ecológica a través del Premio de la Sostenibilidad Marina, impulsados por el Banco y su Fundación.

2) Los impactos que el Grupo produce de manera directa a través de sus instalaciones y explotación de recursos sobre el entorno donde opera (sección 4.4. Gestión e impacto medioambiental). En este sentido la estrategia se basa en:

a. Reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y otras formas de contaminación, a través de:

- La gestión medioambiental de sus instalaciones
- La reducción de consumos propios
- Las actuaciones de economía circular y gestión de residuos

b. Compensar las emisiones propias.

Banco Sabadell ha aprobado ampliar el perímetro de compensación, respecto a 2021, incluyendo todas las emisiones de alcance 1, 2 y 3¹⁶ de España, México y USA realizadas en 2022, a través de la compra de créditos con un proyecto de absorción en España.

Por su parte, TSB ha compensado sus emisiones de alcance 1 y 2 realizadas en 2022, a través de proyectos de reforestación en Bolivia e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

16 El alcance 3 a compensar incluye suministros (agua, papel y plástico), residuos y viajes de negocios. La compensación no incluye las emisiones de la cartera financiada (categoría 15).

En 2022 Banco Sabadell ha publicado sus primeros objetivos de descarbonización¹⁷ para 2030.

Con esta actuación el Banco, por una parte, prioriza la transición de su cartera crediticia poniendo foco en la transformación de las grandes empresas de los sectores Electricidad, Petróleo y Gas, Cemento, y Carbón, en base a los objetivos planteados en el Acuerdo de París y, por otra, continúa avanzando en su alianza con los principales compromisos climáticos como el *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA) de UNEP FI, con la fijación de sendas de descarbonización que permitan reducir la huella de su cartera financiada e invertida con el propósito final de alcanzar la neutralidad climática en 2050.

Objetivos de descarbonización

En este primer ejercicio el Banco ha priorizado la fijación de objetivos a 2030 para los cuatro sectores con mayor impacto climático y ha considerado el escenario

publicado por la Agencia Internacional de la Energía (IEA) *Net Zero 2050*, que establece sendas de descarbonización por sectores coherentes con un incremento de 1,5 grados centígrados de la temperatura global para dicho año objetivo respecto a niveles de la época preindustrial. En esta línea, el banco está actuando sectorialmente, en la fase de la cadena productiva cuya reducción pueda generar un mayor impacto en la reducción global de emisiones. Concretamente, el Banco centra sus objetivos en:

- Sector electricidad: en negocios cuya principal actividad es la generación de electricidad.
- Sector petróleo y gas: en negocios vinculados al *upstream* y el *downstream* de hidrocarburos (incluyendo la actividad de refino).
- Sector cemento: con foco en empresas con actividad de fabricación.
- Sector carbón: en empresas con actividades relacionadas con la actividad de minería.

Sector	Alcance emisiones	Escenario de referencia	Métrica	Año base 2020	Objetivo 2030	% Reducción total 2020-2030
Electricidad	1 y 2	IEA Net Zero 2050	Kg CO ₂ e / MWh	61	85-45	—
Petróleo y Gas	1, 2 y 3	IEA Net Zero 2050	Mt CO ₂ e	6,3	4,9	-23 %
Cemento	1 y 2	IEA Net Zero 2050	Kg CO ₂ e / ton. cemento	660	510	-23 %
Carbón	n/a	IEA Net Zero 2050	Mn. euros (€)	3	~0	-100 %

Notas sobre la metodología aplicada: El cálculo de los datos del año base y los objetivos 2030 abarcan el perímetro de grandes empresas. Para la fijación de compromisos en los sectores basados en reducción de intensidad (electricidad y cemento) se ha calculado la intensidad media en base a las emisiones y producción atribuida en función de la financiación concedida. Los compromisos se han fijado en base a la metodología de *Science-Based Targets initiative* (SBTi) y la senda marcada por el escenario de referencia para los sectores petróleo y gas, cemento y carbón.

Identificación de impactos en el establecimiento de los objetivos

Uno de los factores que han sido determinante para el establecimiento de los objetivos e identificación de las palancas de transformación en los sectores intensivos de CO₂, ha sido comprender su origen y evolución. Para tal fin se han identificado los siguientes patrones:

¹⁷ <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/sostenibilidad/compromiso-sostenible.html>

- **En el sector de la Electricidad:** el punto de partida actual del Banco es de 61 kg CO₂e/MWh, muy por debajo de la intensidad prevista en el escenario de referencia (IEA NZE 2050) para el año base. Dicha intensidad es incluso menor que los objetivos establecidos para 2030 por los principales comparables europeos, situándose en la horquilla de intensidad esperada en el escenario de referencia aproximadamente para 2036-2037. Esta situación es fruto de la especialización del Banco en energías renovables, iniciada en los años 90, a través de la financiación e inversión en proyectos basados especialmente en tecnologías eólica y solar. En este contexto, el Banco apuesta por mantener el nivel de intensidades en emisiones de CO₂ en un rango entre 85-45 kg CO₂e/MWh con el propósito de asegurar el acompañamiento a todos los clientes en su proceso de transición. Esta estrategia está alineada con el plan REPowerEU y los ambiciosos objetivos de implantación de generación renovable en la Unión Europea. Por todo ello, el Banco seguirá aplicando dichas actuaciones con la misma diligencia, con el compromiso de seguir siendo un referente en la financiación e inversión en energías y tecnologías alternativas al uso de combustibles fósiles.
- **En el sector Petróleo y Gas:** el Banco se fija como objetivo reducir las emisiones totales por las posiciones en este sector en un 23 %, en línea con el escenario de referencia. Esta reducción se

espera conseguir principalmente apoyando a las compañías de este sector en la implantación de sus planes de transición, cuyas principales palancas pasan por la producción de productos *low carbon* (como por ejemplo hidrógeno verde, *e-fuels* o biocombustibles), el impulso a sus negocios de generación eléctrica y la mejora de la eficiencia de los procesos intensivos en emisiones, y que se caracterizan por tener unos objetivos de reducción de emisiones, mayoritariamente alineados con esta ambición.

- **En el sector Cemento:** el Banco se fija como objetivo reducir la intensidad de emisiones por tonelada de cemento producida en un 23 %, en línea con el escenario de referencia. Esta reducción se espera conseguir, entre otros, apoyando a los clientes en implantación de planes de transición publicados por las propias organizaciones sectoriales, como la hoja de ruta de la industria cementera (OFICEMEN) que, entre otros, considera la implantación de generación renovable, el uso de combustibles bajos en carbono, así como la mejora de la eficiencia de los procesos productivos actuales como camino necesario para la neutralidad climática del sector.

- **En el sector Carbón:** acorde a las expectativas como miembro del *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA), el Banco no tendrá exposición en las actividades de minería de carbón en 2030.

Próximos hitos

En sus próximos pasos Banco Sabadell tiene previsto seguir fijando objetivos intermedios adicionales para el resto de sectores intensivos identificados por el Net-Zero Banking Alliance (NZBA).

Así mismo, el Banco informará sobre la evolución de los compromisos asumidos y presentará un plan de actuación para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

4.3 Gestión de los riesgos medioambientales

Los riesgos medioambientales pueden estar asociados a dos tipos de factores que actúan como “*risk drivers*”; los “factores físicos” y los “factores de transición”. Los riesgos físicos y de transición interactúan de manera estrecha entre ellos. En concreto, se prevé que los riesgos

físicos disminuyan cuando las políticas de transición sean implementadas y viceversa, si no se toman acciones para transicionar, los riesgos físicos incrementarán. Por lo tanto, existe un “*trade-off*” entre los riesgos físicos y de transición en función de cómo y cuándo se implementen las políticas para facilitar la transición hacia una economía sostenible.

Este aspecto es clave ya que, los riesgos físicos y de transición tienen el potencial de generar impactos significativos en la economía real (entidades y familias), en el sistema financiero en su conjunto y, en última instancia, afectar a la estabilidad social y a la solvencia de los países más vulnerables por su exposición a riesgos medioambientales.

El grupo realiza una identificación de los riesgos de naturaleza medioambiental según sean de transición o físicos.

En este sentido, cabe destacar que actualmente el Grupo realiza una identificación de los riesgos de naturaleza medioambiental (climática y de degradación medioambiental) según sean de transición o físicos. En concreto, la medición de los riesgos de naturaleza climática se realiza de forma desglosada entre los *drivers* de transición y físicos, mientras que los riesgos asociados a la degradación medioambiental (resto de factores distintos a los climáticos) se realiza de forma agregada, sin distinguir la naturaleza del *driver* concreto (transición o físico).

4.3.1 Identificación de riesgos

Riesgos Físicos

Los riesgos físicos podrían generar, entre otros, destrucción o inutilización de activos físicos, así como disrupción de negocio conllevando un riesgo de reducción del valor del colateral por la devastación de inmuebles comerciales o residenciales que sirven de garantía a los préstamos o un riesgo de que los acreditados incumplan sus obligaciones

de pago por 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 paralelo, ello podría acarrear 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 físicos o “riesgos físicos” identifican la siguiente tipología de riesgos (no exhaustiva):

Drivers físicos ambientales		Descripción
Agudos	Mayor severidad de los fenómenos meteorológicos extremos como: (i) olas de calor, (ii) olas de frío, (iii) incendios forestales, (iv) ciclón / huracán / tifón / tormenta / tornado, (v) sequías, (vi) fuertes precipitaciones, (vi) inundaciones y (vii) deslizamientos de tierra y hundimiento.	Reducción de ingresos por disminución de la capacidad de producción (por ejemplo, paradas en la producción, en la cadena de suministro o dificultades de transporte). Pérdidas directas por daño a activos.
Crónicos	Cambios en los patrones de precipitación y extrema variabilidad en los patrones climáticos. Impactos en exposiciones propensas a (i) temperaturas medias cambiantes, (ii) estrés por calor y el deshielo del permafrost, (iii) patrones de vientos cambiantes, (iv) patrones y tipos de precipitación cambiantes, (v) estrés hídrico, (vi) suelo y erosión costera y (vii) degradación del suelo y (viii) Aumento del nivel del mar. Pérdida gradual de los servicios de los ecosistemas (producción de agua y de alimentos, control del clima y de las enfermedades, apoyo para la polinización de cultivos y beneficios culturales).	Pérdida de valor de activos de los clientes empleados como garantías al estar ubicados en zonas afectadas por estos riesgos (desertificación, aumento de temperaturas, de nivel del mar, entre otros). Bajada de producción y/o rentabilidad en clientes dependientes de los servicios ecosistémicos.

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

- la **probabilidad de ocurrencia** del riesgo físico: 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, el Grupo ha desarrollado internamente una metodología donde se diferencian los eventos entre agudos y crónicos de forma alineada con los 3 escenarios de transición ordenada, transición desordenada y *hot house world* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*)¹⁸ adaptados a un horizonte temporal de 30 años.

De esta manera, se permite la 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 la 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.**

Los impactos de los riesgos físicos se clasifican en “Nulo”, “Bajo”, “Moderado”, “Alto” o “Muy Alto”. Este análisis de impacto se valora teniendo en cuenta un horizonte de 30 años, por lo que la cartera se podría ver impactada por los eventos detectados a medio o largo plazo.

El seguimiento actual de estos riesgos se está realizando bajo el escenario de transición ordenada, ya que se considera el más probable.

El banco ha seguido trabajando en la medición del riesgo físico y de sus eventos en las diferentes geografías en las que tiene presencia.

Por otro lado, durante 2022 el Banco ha seguido trabajando en la medición del riesgo físico y de sus eventos en las diferentes geografías en las que tiene presencia. Por ello, este año se ha seguido trabajando en la evaluación a través de grupos de trabajo con los equipos de diferentes geografías del Banco y se ha sistematizado la obtención de dicha estimación realizándose periódicamente.

En base a esta valoración, los riesgos físicos más relevantes en la cartera son los incendios forestales, las inundaciones derivadas de tormentas agudas, así como las inundaciones costeras / subida del mar para España, mientras que, a los comentados, se les une los huracanes

en el caso de México y Miami (Estados Unidos). Utilizando esta metodología, la exposición del Banco asociada al riesgo físico “muy alto” es del 2 %. Este análisis de impacto mide el riesgo inherente de la cartera y no el residual al no tener en cuenta los controles implementados actualmente para mitigarlo ni la existencia de coberturas como pueden ser el seguro de vivienda y/o la existencia del Consorcio de Compensación de Seguros, entre otros.

2%
Exposición del Banco asociada al riesgo físico “muy alto” (Riesgo Inherente)

¹⁸ Para más información sobre los escenarios empleados, consultar el apartado de “Escenarios Climáticos y Stress Test” del capítulo 4.3.1

Por lo referente a 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:

Drivers de transición ambientales		Descripción
Legal y regulatorio	Incremento en el coste de emisiones o uso de recursos naturales.	Riesgo de generación de incumplimientos en las obligaciones de pago del acreditado, especialmente en aquellos con activos problemáticos o pertenecientes a sectores especialmente expuestos a riesgos de transición.
	Incremento en los requerimientos de seguimiento, control y reporte de información climática y ambiental.	Incremento de recursos destinados al análisis, reporte e integración de planes de transición y protección del medioambiente en la operativa de las empresas.
	Cambios en la regulación de productos y servicios existentes.	Potencial incremento de los requerimientos de capital regulatorio por riesgos asociado al cambio climático.
		Previsión de incremento de demandas medioambientales a futuro y falta de preparación en algunos sectores.
Tecnológico	Sustitución de productos y servicios existentes por otros más eficientes o con menor contaminación.	Potencial desplazamiento de las empresas en su respectiva actividad por la falta de adopción de innovaciones o tecnologías que promuevan la transición ecológica frente a competidores.
	Inversión fallida en nuevas tecnologías. Costes de transición a tecnología de bajas emisiones.	Los cambios tecnológicos dependen de la disponibilidad de la tecnología, asociada a su vez en la inversión I+D, por lo que este aspecto va a determinar la supervivencia de algunas empresas, especialmente de menor tamaño.
Mercado	Cambios en las preferencias y/o gustos de los consumidores en relación a la transición a una economía más sostenible.	Riesgo de perder cuota de mercado por no ofrecer productos sostenibles o por desempeño ESG.
	Aumento del coste de las materias primas.	Disminución de ingresos derivados del incremento de costes en materias primas para algunos sectores intensivos.
Reputacional	Estigmatización de un sector, empresa o productos.	Pérdida de solvencia del cliente fruto de la mala reputación debido a la falta de una estrategia sostenible o por un incidente o mala calificación ESG por parte de un tercero.
	Exclusiones de inversión en determinados sectores por presiones de mercado.	Pérdida de confianza por parte de la sociedad.

Siguiendo esta definición, el Grupo Banco Sabadell ha desarrollado internamente unos mapas de calor a nivel de subsector (*heatmap*), alineados con los 3 escenarios de transición ordenada, transición desordenada y *hot house world* de NGFS (*Network for Greening the Financial System*)¹⁹, las recomendaciones UNEPFI y adaptados al horizonte temporal de 30 años.

En base a ello se ha clasificado toda actividad de la cartera de préstamos según su sensibilidad al riesgo de

transición de naturaleza climática teniendo en consideración los impactos previstos en cada escenario a nivel de ingresos, costes y *low-carbon capex*. No obstante, el seguimiento de los riesgos actual se realiza bajo el escenario de transición ordenada, ya que se considera el más probable.

Cabe destacar que en 2022 se han actualizado los mapas de calor con el objetivo de obtener el impacto del riesgo de transición con mayor granularidad.

Actualmente el banco tiene la capacidad para diferenciar el riesgo de transición para cada actividad dentro de un mismo sector.

Esto es importante en aquellos sectores compuestos por actividades que son muy dispares en cuanto a emisiones. Un ejemplo de ello sería la actividad de ganadería bovina o el cultivo del arroz dentro del sector de agricultura y ganadería, puesto que presentan intensidades de emisiones

mayores que el resto de las actividades dentro de su mismo sector.

En el caso del riesgo de transición, el impacto se ha considerado a nivel de ingresos, costes y *low-carbon capex*. Los impactos se clasifican entre “Positivo” para

¹⁹ Para más información sobre los escenarios empleados, consultar el apartado de “Escenarios Climáticos y Stress Test” del capítulo 4.3.1.

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. Este análisis de impacto

se valora teniendo en cuenta un horizonte de 30 años, por lo que la cartera se podría ver impactada por los eventos detectados a medio o largo plazo. Este análisis de impacto mide el riesgo inherente de la cartera y no el residual al no tener en cuenta los controles implementados actualmente para mitigarlo.

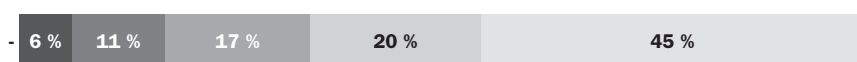
Actualmente el banco no tiene exposición en el segmento de mayor riesgo de transición (“Alto”).

La cartera más afectada en el Grupo es la empresarial, aunque tal y como se muestra en el gráfico²⁰, actualmente el Banco no tiene exposición en el segmento de mayor riesgo de transición (“Alto”). 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 producción de electricidad, gracias al esfuerzo que está haciendo la Entidad para ser líder en financiación de renovables.

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).

Distribución del riesgo de transición en la cartera empresarial (%)



- Alto
- Moderadamente alto
- Moderado
- Moderadamente bajo
- Bajo
- Sin riesgo

Actualmente el banco concentra la mayor cuota de Financiación vinculada con la Sostenibilidad en sectores clasificados con riesgo de transición “Moderadamente Alto”.

Finalmente, como muestra del compromiso del Banco con la transición de los sectores intensivos, actualmente el Banco concentra la mayor cuota de Financiación vinculada con la Sostenibilidad en sectores clasificados con riesgo de transición “Moderadamente Alto”.

Riesgo de degradación medioambiental

Durante 2022, se ha realizado una primera evaluación de la exposición al riesgo asociado a la degradación medioambiental de la cartera de riesgo empresarial, en base a la metodología de UNEPFI. Para ello, a cada código CNAE²¹ se le ha asignado un impacto ambiental (entendido como bajo, medio y alto), que se obtiene a partir de la consolidación de estos 5 factores ambientales distintos a los climáticos:

- Gestión de recursos hídricos: riesgo de contaminación de los recursos hídricos, así como gestión de los mismos.
- Impacto en la biodiversidad: afección negativa a las especies o espacios naturales.
- Contaminación y uso de los suelos: riesgo de contaminación y degradación de suelos, así como el uso asociado de los mismos.
- Calidad del aire: riesgo de contaminación del aire con gases distintos de los GEI, que afectan potencialmente a los ecosistemas y salud.
- Gestión de recursos y residuos: generación de residuos (peligrosos o no) en grandes cantidades e intensidad de uso de recursos naturales.

La calificación total de riesgo de degradación medioambiental consolida el riesgo asociado a cada uno de estos factores. En este sentido, cabe destacar que actualmente, el riesgo de degradación medioambiental (así como los 5 factores) no se diferencia por *drivers* (transición y físico).

²⁰ No se ha podido clasificar según el riesgo de transición, aquellas empresas no identificadas con un código de actividad económica, lo cual representa un 1% del total.

²¹ Clasificación Nacional Actividades Económicas.

Un 4,2 % de la cartera empresarial se clasifica con un riesgo de degradación medioambiental “Alto”²².

Riesgo de degradación
medioambiental “Alto”

4,2

A nivel sectorial el riesgo de degradación medioambiental está concentrado en ciertos sectores, como el de electricidad y gas, transporte, química, petróleo e industrias extractivas, lo que conlleva un impacto más negativo por estas empresas.

Finalmente, para asegurar la supervisión de la medición de la evolución de estos riesgos, desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera. Siendo elevado al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

Desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera, que se eleva al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

Análisis de materialidad cualitativa

El riesgo medioambiental debe entenderse como el riesgo de producirse una pérdida derivada de los impactos de los factores de riesgo medioambiental (asociados al cambio

climático y a la degradación del medioambiente) y que se transmite a través de dos tipos de “*risk drivers*” que pueden categorizarse como riesgos físicos y riesgos de transición.

El banco ha elaborado una matriz de canales de transmisión que identifica cómo los factores de riesgo medioambiental impactan en los riesgos tradicionales.

La Entidad revisa anualmente el ejercicio de análisis de la materialidad del impacto de los riesgos medioambientales (riesgos físicos y de transición), identificando todos los posibles factores transmisores de los riesgos, evaluándolos según una escala de intensidad del impacto y teniendo en cuenta distintos horizontes temporales (en base a los criterios establecidos por el órgano supervisor). El ejercicio se realiza para los riesgos dentro del Marco Global de Riesgos que se consideran directamente impactados por el riesgo medioambiental. En concreto, se analizan los riesgos de crédito, de mercado, operacional y de liquidez. Se considera que, en el caso del riesgo reputacional, la afectación es indirecta ya que se origina a través del impacto y la gestión de los anteriores riesgos.

Se utilizan indicadores que permiten medir la intensidad del impacto de los riesgos físicos y de transición tanto en los clientes/contrapartes como en el banco en una escala de intensidad que va de impacto bajo a alto y teniendo en cuenta distintos horizontes temporales (años - CP:1-3; MP: 4-5; LP>5).

A continuación, se muestran los resultados del análisis cualitativo de materialidad, por tipo de riesgo. Se trata de la evaluación preliminar del riesgo, sin tener en cuenta los controles implementados ni la puesta en valor de los mitigantes de que dispone la Entidad o que están en curso de implantación bajo el Plan de Finanzas Sostenible.

²² Parte de la cartera puede a su vez verse afectada también por riesgo de transición climática, por lo que los porcentajes de una y otra no son sumables directamente.

Riesgo físico	CP	MP	LP
Crédito			
Mercado			
Liquidez			
Operacional			
Riesgo de transición			
Crédito			
Mercado			
Liquidez			
Operacional			

○ No impacta

● Baja

● Media-baja

● Media

● Media-alta

● Alta

El resultado de la actualización de este análisis realizado en el 4T de 2022 ha mostrado que el riesgo con mayor afectación es el riesgo de crédito y en menor medida el riesgo operacional. En el ámbito del riesgo de crédito, se ha revisado al alza el impacto a largo plazo derivado de los riesgos físicos agudos y a la baja el impacto a medio plazo derivado de los riesgos de transición por factores tecnológicos.

4.3.2. Evaluación y medición

Escenarios climáticos y stress test

Se ha clasificado toda actividad de la cartera de préstamos según su sensibilidad al riesgo de transición y al riesgo físico, teniendo en consideración los impactos previstos en 3 escenarios empleados para la proyección de los mismos:

- Transición ordenada: Bajo el escenario de Transición Ordenada (escenario RCP²³ 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 <= 2°C antes de 2100. El impacto por riesgo de transición es nulo (*Current Policies* de NGFS).

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.

Las características de los escenarios que se emplean internamente en el Banco son las mismas que los presentados por el Banco Central Europeo en su stress test climático de 2022²⁴, con la excepción del escenario de riesgo físico a 1 año de inundaciones. Este se ha sustituido por un escenario de riesgo físico a 1 año basado en incendios forestales graves, por la voluntad de recoger un escenario sistémico más dañino para la economía española y para el Grupo que el de inundaciones planteado por el BCE.

Las principales fuentes para la elaboración de los escenarios climáticos son los escenarios publicados por la NGFS en septiembre de 2022 y las proyecciones realizadas por el BCE en su ejercicio de stress test climático de 2022. Asimismo, el escenario de incendios se ha elaborado a partir del índice de riesgo de incendios forestales elaborado por el Sistema Europeo de Información de Incendios Forestales (EFFIS, organismo de la Comisión Europea) y literatura académica relacionada con el tema.

Banco Sabadell ha participado en 2022 en el desarrollo de las pruebas de resistencia sobre el riesgo climático realizadas por el Banco Central Europeo, para lo que se ha servido además de su propio marco de pruebas de resistencia sobre el riesgo climático que establece las características básicas de dichos ejercicios, incluida su integración en el proceso de autoevaluación de suficiencia de capital interno (por sus siglas en inglés, ICAAP).

Bajo estas pruebas de resistencia se desarrollan proyecciones sobre el riesgo climático a efectos de medir la sensibilidad del riesgo de crédito del Grupo a los riesgos de transición y/o físicos vinculados al cambio climático y a las posibles sendas de transición hacia una economía descarbonizada. El impacto de los riesgos físicos y de transición sobre la posición de solvencia del Grupo es limitado, tanto bajo una perspectiva regulatoria como bajo una perspectiva interna. El riesgo medioambiental tiene un impacto limitado en las necesidades de capital interno debido, principalmente, a su horizonte de materialización.

²³ Representative Concentration Pathways

²⁴ Adicionalmente a los escenarios antes descritos se emplean para el stress test del BCE, dos escenarios de riesgo físico y uno de transición desordenada a corto plazo.

Emisiones de la cartera financiada

Las emisiones de la cartera financiada suponen la categoría más relevante de emisiones de Alcance 3 del Grupo.

Desde 2021 el Grupo Banco Sabadell obtiene el 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 Estandar 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. En este sentido, en junio de 2022 Banco Sabadell se adhirió a PCAF. La medición de las emisiones de la cartera financiada 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.

En lo referente a la metodología PCAF, el Grupo Banco Sabadell ha aplicado la metodología Estandar 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

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

En base a esta metodología, el Grupo ha calculado su huella de carbono (Alcance 1 y 2) para aproximadamente el 95% de su cartera financiada²⁵. Las carteras no calculadas son aquellas 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 o *private banking*,

entre otros. Cabe destacar que, en 2022 el Grupo ha seguido mejorando el modelo de cálculo para obtener resultados más fiables y completos, habiendo sido presentado todo ello al Comité de Sostenibilidad. Como principales mejoras destacan:

- aumento de la cobertura del dato por la inclusión en el perímetro las exposiciones de las oficinas en el extranjero y la filial de Banco Sabadell en México tanto a nivel de financiación empresarial como de proyectos específicos,
- incorporación de datos de emisiones reales en cuanto a riesgo empresarial y superficies y certificados energéticos reales y estimados por parte de las sociedades de tasación, conllevando una mejora en la estimación de la calidad del dato (DQ, Data Quality²⁶),
- incorporación de los factores de emisión del estándar de PCAF en aquellos casos en los que no existe información reportada por parte del acreditado.

Las intensidades de emisiones de la cartera financiada en términos de Alcance 1 y 2 de 2022 es de 82,67 tCO₂eq/M€ y con una DQ media de 3,77. El segmento que más aporta a la huella es la cartera empresarial (aproximadamente un 75%), seguido de la financiación de hipotecas.

Intensidades de emisiones de la cartera financiada en términos de Alcance 1 y 2 de 2022

82,67 tCO₂eq/M€

3,77 DQ media

Para asegurar el seguimiento y la supervisión de la medición de la huella de carbono de la cartera financiada, desde septiembre de 2022, se monitoriza trimestralmente la exposición al riesgo climático y medioambiental de la cartera, siendo elevado al Comité de Sostenibilidad del Banco y al Comité Técnico de Riesgos (CTR).

²⁵ El cálculo incluye el negocio *Mainstream* de la filial de TSB, que representa un 98% de su cartera.

²⁶ La metodología PCAF proporciona tablas de puntuación de la calidad de los datos empleados (*Data Quality* - DQ), que van del 1 (máxima calidad de los datos) al 5 (mínima calidad de los datos).

Durante el último trimestre de 2022 se ha auditado el cálculo de la huella de carbono de la cartera financiada con la participación de un tercero independiente.

4.3.3 Integración en la gestión

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un

cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado.

Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a

través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

Finalmente, cabe destacar que el Banco, en paralelo a todas las iniciativas de integración de riesgos medioambientales en la gestión, mantiene una serie de iniciativas para mejorar la calidad de la información en la que basa sus decisiones (ya sea desde bases de datos a proyectos de recopilación de información de clientes, entre otros).

Marco de riesgos medioambientales y sociales

El Grupo Banco Sabadell dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales.

El Grupo Banco Sabadell dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales público que aplica a las nuevas operaciones de concesión de crédito para Grupos o Empresas de cifra de negocio de más de 200 millones de euros o a proyectos con riesgo concedido mayor de 5 millones de euros. Este marco consolida el conjunto de criterios de aplicación que tienen como objetivo la restricción de la financiación a clientes o proyectos que, desde la perspectiva de la Entidad, se consideran que van en contra de la transición a una economía sostenible o bien

no estén alineadas con la regulación internacional o las mejores prácticas sectoriales.

El marco de riesgos medioambientales y sociales se va desarrollando por fases con el objetivo de ir adaptando los criterios de aplicación a las tendencias de los diferentes sectores, el contexto regulatorio, el económico y al desempeño del Grupo. Actualmente, el Banco cuenta con un primer conjunto de normas aprobadas e implantadas en 2020-2021 y aprobado un segundo conjunto que se irá implementando entre 2022 y 2023.

En este sentido, el primer conjunto de normas sectoriales del Grupo afectaba 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 proyectos²⁷ de:

- Minas de carbón (nuevas y expansión)
- Extracción, procesamiento y comercialización de amianto
- Nuevas centrales de carbón
- Nuevas centrales nucleares
- Exploración y producción de gas, petróleo en el Ártico
- Exploración y producción de arenas bituminosas

El segundo conjunto de normas aprobado en diciembre de 2021, incorporó más de 40 normas adicionales, que se distinguen entre criterios generales y particulares de aplicación que pueden ser a nivel cliente o a nivel proyecto:

- Los criterios generales de aplicación, 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 Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros.
- Los criterios particulares de aplicación (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. En este sentido, las normas a nivel de proyecto están implementadas, mientras que las normas a nivel cliente, se implementarán durante 2023.

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 medioambientales 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 riesgo concedido igual o superior a los 5 millones de dólares americanos.

Finalmente, tal y como se ha comentado, la implantación de las normas del presente marco de riesgos medioambientales y sociales se encuentran operativas a nivel de operación y estarán completamente implementadas a nivel cliente durante 2023. Para esta correcta implementación, el Banco, dispone de una herramienta especializada en realizar el *screening* de las controversias asociadas a las contrapartes apoyada en los servicios de un proveedor externo reconocido²⁸.

Taxonomía de la UE

La Unión Europea dio un paso como impulsora de la transformación energética y la descarbonización de la economía en línea con los objetivos sobre la lucha contra cambio climático, estableciendo el Reglamento UE 2020/852 de Taxonomía, que supuso el primer paso en torno a la obligación de las compañías de divulgar la proporción de sus actividades que son consideradas como verdes y sociales, según esta normativa.

Este reglamento, que establece exigencias de clasificación y reporte de las actividades sostenibles, se trata de un aspecto clave para la integración de los aspectos ESG en la actividad ordinaria del Grupo, así como de un aspecto estratégico para el Grupo. Por este motivo, se monitoriza periódicamente por el Comité Técnico de Riesgos y por el Comité de Sostenibilidad.

El Grupo Banco Sabadell desarrolló su propia Guía de Elegibilidad conforme a la Taxonomía de actividades verdes de la UE y en base a los Social Bond Principles.

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. Ello conllevó la primera fase de implementación de la guía de elegibilidad

27 El Grupo, adicionalmente a las actividades con impacto en la transición ambiental, se abstiene de establecer relaciones comerciales relacionadas con las actividades denominadas "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. Este punto se detalla en la sección 9. Compromiso con los Derechos Humanos.

28 Se ha contratado una herramienta externa de investigación, calificaciones y datos analíticos sobre medioambiente, sociales y gobernanza (ESG) a inversores institucionales y empresas.

interna para identificar las actividades elegibles en base a la Taxonomía, así como las consideradas *taxonomy compliance* o alineadas con la Taxonomía. 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. Tal y como se ha descrito, al tratarse de un aspecto clave y estratégico para el Banco, se ha estado trabajando desde 2020 tanto en mantener alineada la Guía de Elegibilidad con las actualizaciones normativas, como en su implementación en sistemas operativos. Es por ello, que desde 2020, se han llevado a cabo dos fases adicionales que se comentan a continuación.

La segunda fase consistió en una actualización de la Guía de Elegibilidad conforme al último Acto Delegado de la taxonomía de Julio de 2021. Además, se trabajó en alinear la guía de actividades elegibles con el primer borrador de taxonomía social. En el mes de junio de 2021 se desplegó 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. Cabe destacar que esta implementación vino acompañada de una formación específica enfocada en impulsar la identificación y documentación de operaciones que cumplen los criterios de la Guía de Elegibilidad del Banco.

Por último, en enero de 2022 se ha trabajado en la actualización de la guía para incorporar las actividades energéticas de gas natural y energía nuclear, recogidas en el Acto Delegado Complementario sobre Clima de la Comisión Europea.

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 2022.

Dentro de las obligaciones de la normativa anterior, 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 43 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Cartera Elegible 2022

43%

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 de Banco Sabadell (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 de Banco Sabadell, 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 Comisión Europea, 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: Indicadores de la Taxonomía.

Desempeño climático y ambiental de la cartera crediticia

Toda operación o grupo que se presenta o revisa en la Comisión Delegada de Crédito dispone de un análisis ESG avanzado para identificar los riesgos ESG más significativos de la contraparte.

Desde septiembre de 2021, toda operación o Grupo que se presenta o revisa en la Comisión Delegada de Crédito dispone de un análisis ESG avanzado para identificar los riesgos ESG más significativos de la contraparte. En este análisis se tiene en cuenta el tipo de exposición del Banco con el cliente y especialmente su *performance* ESG, considerando el riesgo intrínseco de su actividad, pero también la actitud y gestión del cliente de estos riesgos, así como las calificaciones ESG externas, planes o estrategias ESG y su posicionamiento comparativo frente a los comparables sectoriales. De esta manera, la Comisión Delegada de Crédito puede incorporar en sus decisiones factores no financieros.

Durante 2022 se ha trabajado en evolucionar este análisis avanzado para poder automatizar e incorporar nuevos factores a valorar. De esta manera, se está diseñando un indicador para grandes compañías que permitirá

mejorar la discriminación de los acreditados en términos de riesgos climáticos y medioambientales, con mejoras en usos tanto en negocio como en riesgos, permitiendo una mejor integración en políticas y herramientas.

Por otro lado, las empresas de menor tamaño tienen unas directrices de gestión diferentes a las empresas de mayor tamaño, por lo que se dispone de un indicador ESG adaptado a las mismas desde 2021. Se trata de un cuestionario integrado que se utiliza en la interacción con los clientes para asesorarles en su transición hacia modelos más sostenibles e incrementar la exposición a los activos financieros verdes. 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.

Directrices en gestión de riesgos ESG

Las Directrices en gestión de riesgos ESG limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad *carbon-related* (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo.

Con el objetivo de limitar la exposición del Banco al riesgo de transición y, al mismo tiempo, acompañar a las empresas intensivas en emisiones en su transición a una actividad sostenible, se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG. Dichas Directrices, limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad carbon-related (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo. De esta manera, el Banco podrá seguir financiando la transición de las empresas intensivas en emisiones si estas cuentan con una madurez en la gestión y el desempeño ESG medio o avanzado.

En relación con la evaluación de la gestión y del desempeño de las compañías, actualmente el Banco clasifica

a las compañías en base al análisis avanzado ESG que se eleva a la Comisión Delegada de Crédito, según los criterios descritos en el epígrafe anterior.

Iniciativas para mejorar la calidad de la información ambiental

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.

El Grupo Banco Sabadell trabaja en diferentes acciones para incrementar en cantidad y calidad el volumen de datos ESG de los clientes.

Es por ello que, desde 2020, el Grupo Banco Sabadell trabaja en diferentes acciones para incrementar en cantidad y calidad el volumen de datos ESG de los clientes. Entre las mismas, en 2022 destacan desde dos ámbitos:

Colaterales inmobiliarios: con el soporte de un proveedor externo se realizan desde 2021 procesos de carga masiva de la calificación energética correspondiente a los inmuebles residenciales y de *Commercial Real Estate* (CRE) de la 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. Por otro lado, debido al cálculo de huella de la cartera de hipotecas y CRE del banco, se ha trabajado en la recopilación de información de superficies útiles reales de los activos financiados.

Riesgo empresarial: en 2021 se llevó a cabo un grupo de trabajo de aprovisionamiento de datos medioambientales de sus clientes (ESG KYC - *Know Your Customer*), como primer piloto para la cartera intensiva en emisiones de CO₂, donde se incluyó, entre otros, la captura de las emisiones reales (Alcance 1, 2 y 3), 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.

Adicionalmente, en 2022 se ha seguido trabajando en la mejora de la información. Por un lado, el cálculo de huella de carbono de la cartera financiada ha supuesto la recopilación de la información real de las emisiones de los acreditados, así como de la información necesaria para calcular el factor de atribución.

Por otro lado, el Grupo ha creado un indicador para grandes empresas a través del cual se ha empezado a recopilar información de clientes a partir de un equipo especializado en riesgos ESG. De cara a empezar a recopilar

información, en el último trimestre de 2022 se ha contratado a un proveedor para hacer una carga masiva de información ESG de los principales acreditados.

Finalmente, debido a la definición de la estrategia de descarbonización del banco se ha trabajado en la captura de información de emisiones, producción y planes de transición de los principales acreditados. En primer lugar, se ha tratado de obtener esta información a partir de fuentes públicas y, en caso de que no haya sido posible, se ha contactado con los clientes para poder obtener información.

Adicionalmente al esfuerzo de recopilación de información externa de los clientes, el Banco trabaja internamente en la centralización de la información ESG a través de un *datamart* temático de sostenibilidad con el objetivo de facilitar un único acceso a todos los responsables que lo requieran. Para asegurar el control interno de la información gestionada, este proceso establece un responsable directo de la información, así como diferentes usuarios de la misma. En base al esquema de responsabilidades se fijan una serie de funciones para garantizar la calidad y homogeneidad de la información.

Control, Supervisión y Seguimiento de la cartera sostenible

El Banco dispone de diferentes políticas y procedimientos, así como lleva a cabo acciones para fomentar la financiación sostenible. Para asegurar la correcta implementación de dichas políticas, procedimientos y acciones, una herramienta clave es el seguimiento de la cartera sostenible.

Se dispone de un marcaje completo para actividades verdes, ya sean alineadas con la taxonomía como vinculadas a la sostenibilidad.

Para realizar la consolidación de la información a monitorizar, el Banco trabaja continuamente en el marcaje de las operaciones verdes y sociales y en identificarlas desde su originación. En este sentido, a día de hoy, se dispone de un marcaje completo para actividades verdes, ya sean alineadas con la taxonomía como vinculadas a la sostenibilidad. En cuanto al marcaje de la cartera social, éste se realiza vía gestor o marcaje de productos concretos. Actualmente, se sigue trabajando en actualizar los sistemas con los requerimientos de la Guía de Elegibilidad interna

para actividades sociales. Todo esto permite poder trazar en todo el ciclo de vida las actividades verdes y sociales, de cara a su seguimiento y *reporting*.

Del mismo modo, se monitorizan mensualmente otras variables clave en la transición de la cartera del Banco como son:

- La exposición de la cartera del Banco en sectores intensivos o *carbon-related*.
- La nueva producción de actividades verdes y de actividades intensivas o *carbon-related*.

La Entidad trabaja y desarrolla métricas RAS e indicadores específicos en los diferentes marcos de gestión y control de riesgos a nivel cartera.

Al mismo tiempo, la Entidad trabaja y desarrolla métricas RAS²⁹ e indicadores específicos en los diferentes marcos de gestión y control de riesgos a nivel cartera, permitiendo ello adaptar los KRI's medioambientales a las tipologías de riesgos y activos que se financian en cada uno de ellos.

En cuanto al seguimiento, regularmente se presenta en el Cuadro de Mando de Riesgo de Crédito al Comité Técnico de Riesgos y al Comité de Sostenibilidad, incluyendo entre otros la evolución de la exposición clasificada como *carbon-related*, intensivas, verdes y sociales, así como los indicadores de seguimiento de la nueva producción.

Para ver el desempeño en esta materia, consultar la sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles.

Modelos de calificación crediticia

Actualmente en el rating de grandes empresas y grupos³⁰ ya interviene un factor de riesgo medioambiental así como en el rating de *Project Finance* se recoge la información de riesgo medioambiental.

4.3.4 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 medioambientales y sociales en financiación de proyectos de importe superior o igual a 10 millones de dólares y 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 2022, se han firmado un total de 21 nuevos proyectos de financiación estructurada que incorporan los Principios de Ecuador, el 81 % de los cuales corresponden a proyectos de energías renovables.

Sector	Número de proyectos	Categoría	País	Región	País designado	Revisión independiente
Energías Renovables	4	B	EE.UU.	América	Si	Si
	10	B	España	Europa	Si	Si
	1	C	Portugal*	Europa	Si	Si
	1	B	Portugal	Europa	Si	Si
	1	B	Reino Unido	Europa	Si	Si
Gas	1	A	EE. UU.	América	Si	Si
Infraestructuras	2	C	EE. UU.	América	Si	Si
	1	C	España	Europa	Si	Si

Se está validando/certificando la categorización de 3 operaciones de Energías Renovables susceptibles de inclusión.

*Uno de los proyectos de Portugal incluye 3 subproyectos (dos de categoría C y uno de categoría B)

29 Declaración de Apetito al Riesgo, por sus siglas en inglés (*Risk Appetite Statement*).

30 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 Banco Sabadell de más de 25 millones.

4.4. Gestión e impacto medioambiental

El Grupo Banco Sabadell ha integrado compromisos ambientales, sociales y de gobernanza en su estrategia.

Este cambio de orientación de la actividad, de la organización y de los procesos, está basado en la transición hacia una economía y un desarrollo sostenibles, tomando como base la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París de 2015 contra el cambio climático y el Pacto Verde Europeo, para avanzar hacia una economía neutra en emisiones.

La integración de compromisos ambientales refuerza a la Entidad en el nuevo reto de la sostenibilidad, sobre la que el Banco ha diseñado su modelo de gobierno y estructura organizativa. En ese sentido, el Banco fomenta políticas y prácticas responsables entre el equipo humano, para estimular la preservación del medioambiente y el desarrollo de una sociedad más justa y respetuosa. Un año más, la Junta General de Accionistas de Banco Sabadell celebrada el 24 de marzo de 2022, fue certificada como sostenible, por la empresa Econep Consultores S.L. (Eventsost), considerando que cumple con los criterios de sostenibilidad en todo el ciclo de vida de la Junta General de Accionistas.

La organización ha alineado los objetivos de negocio con los ODS, fijando diferentes líneas de actuación fundamentales. En particular, el compromiso con una buena gestión ambiental requiere, entre otras, de actuaciones para el avance hacia la neutralidad de emisiones de gas de efecto invernadero a la atmósfera. En esta transición hacia la neutralidad de las emisiones, Banco Sabadell ha renovado la certificación ISO 14001 del Sistema de Gestión Medioambiental en sus 6 sedes corporativas españolas, en las que el 20,07 % de la plantilla trabajaba a fecha de cierre de 2022.

Sedes que han renovado la
certificación ISO 14001 del
Sistema de Gestión Ambiental

% de la plantilla que trabaja en
centros certificados

6

20,07%

Además requiere de una acción firme para la disminución de la huella de carbono de la propia entidad, llevando a cabo actuaciones dirigidas a la reducción de consumos propios, entre las que destaca el avance tecnológico para interconectar digitalmente a los empleados, consiguiendo una reducción sustancial en los viajes de negocio, o también las actuaciones sobre un mejor mantenimiento de los sistemas de climatización del Grupo, para reducir las fugas de gases fluorados, altamente intensivos en la

emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

En lo que respecta a acciones formativas en materia ESG a los empleados, el Grupo ha adquirido el compromiso de continuar con el desarrollo formativo específico ESG. En este sentido, a través de la Universidad Carlos III de Madrid se emite una certificación en finanzas sostenibles que incluye material sobre medioambiente y lucha contra el cambio climático, entre otras materias de carácter financiero y social. Durante 2022, el módulo en finanzas sostenibles ha sido cursado por 649 empleados. Adicionalmente, durante 2022 se han llevado a cabo sesiones formativas específicas presenciales, para trasladar la visión de la sostenibilidad aplicada al negocio, a gestores de la red comercial y a otras funciones especialistas de centros corporativos.

En el Campus, el espacio formativo online para empleados del Grupo, además del programa de certificación en finanzas sostenibles, los empleados y empleadas pueden acceder a un curso introductorio sobre la sostenibilidad, uno sobre economía circular y su aplicación en el sector financiero y otro operativo para productos de financiación sostenible. La formación se detalla en profundidad en la sección 6.3 Formación.

En Reino Unido, TSB expone sus objetivos con la gestión medioambiental en su *Do What Matters 2025 Plan* donde, entre otras cuestiones, se focaliza en la reducción del impacto como entidad en el medioambiente, dando soporte a clientes, empleados y al resto de grupos de interés que deba tomar decisiones sostenibles.

Cabe destacar que, en 2022, el Grupo ha empezado a medir el impacto medioambiental de su negocio en México y EE.UU. (Miami) con el cálculo de sus emisiones de GEI a la atmósfera, integrando de esta forma la huella de carbono del Grupo Banco Sabadell en todas sus geografías.

4.4.1 Huella de Carbono

Las emisiones de CO₂ realizadas por el Grupo en sus geografías (España, Reino Unido, México y EE. UU.), han sido de 8.103 toneladas en datos basados en el mercado (*market-based*). Si se tienen en cuenta las emisiones Grupo (ex-México y ex-EE. UU., de las que no se dispone de histórico de emisiones), ha habido una reducción del 3,9 % respecto a 2021 y una reducción del 60,3 % respecto a 2019.

Reducción respecto a
2021

▼ **3,9%**

Reducción respecto a
2019

▼ **60,3%**

	Grupo (todas geografías) ³¹	Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)			
	2022	2022	2021	2020	2019
Alcance 1: Actividades directas	4.039	3.981	4.975	4.747	5.263
Alcance 2: Actividades indirectas					
Market-based ³²	526	7	10	26	3.971
Location-based ³³	15.138	14.619	17.297	17.356	20.964
Alcance 3: Otras actividades indirectas	3.539	2.994	2.281	3.311	8.357
Total de emisiones generadas	7.260	8.906	20.124		
Total Market-based	8.103	6.982	7.266	8.084	17.591
Total Location-based	22.715	21.594	24.552	25.414	34.584
Total de emisiones por empleado (market-based)	0,43	0,39	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 cerraron centros corporativos y oficinas durante 3 meses, con los trabajadores realizando teletrabajo. El resto del 2020 y 2021 en centros corporativos se alternaron 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, de la producción de residuos y de los viajes de negocio.

4.4.2 Compensación

En 2022 Banco Sabadell ha aprobado ampliar el perímetro de compensación respecto a 2021, incluyendo todas las emisiones de Alcance 1, 2 y 3³⁴ de España, México y USA, a través de la compra de créditos en un proyecto de absorción en el bosque de Carballedo (Pontevedra), para la recuperación de suelo degradado y la creación de una masa forestal biodiversa. El proyecto además genera impacto social, ya que el 80 % de los trabajadores pertenecen a colectivos vulnerables y el 50 % de la plantilla está formada por mujeres del entorno rural. El total de emisiones de CO₂ a compensar asciende a 5.542 tCO₂ equivalentes.

Por su parte, TSB ha compensado sus emisiones de Alcance 1 y 2 realizadas en 2022, que ascienden a 1.669 tCO₂ equivalentes a través del proyecto de reforestación *Forest Carbon's ArBolia* (Plan Vivo *afforestation*), a través del cual TSB ha plantado más de 55.800 árboles, e invertirá en bosques en Reino Unido para poder compensar sus emisiones a futuro.

Árboles plantados

55.800

Total de emisiones de CO₂ (tCO₂)

5.542

El grupo mantiene su compromiso con la lucha contra el cambio climático, materializado en el objetivo de ser neutros en carbono en sus operaciones desde su adhesión, en 2021, al Net-Zero Banking Alliance.

31 Los comparativos con años anteriores no incluirán las geografías de México y EE. UU. debido a que el Banco no tiene calculado el histórico de sus huellas de carbono.

32 Emisiones asociadas a los suministros de energía calculadas a partir de los certificados de emisiones de las comercializadoras.

33 Emisiones asociadas a los suministros de energía calculadas donde la tasa de emisión aplicada es el mix energético del país.

34 El alcance 3 a compensar incluye suministros (agua, papel y plástico), residuos y viajes de negocios. La compensación no incluye las emisiones de la cartera financiada (categoría 15).

4.4.3 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:

	2022	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	2.312	2.802	2.703	3.113
Consumo de gases ³⁵	754	787	630	872
Fugas de gases refrigerados ³⁶	1.514	1.984	2.031	2.091
Flota vehículos de empresa ³⁷	43	31	42	150
Emisiones de Alcance 2:				
Electricidad - <i>market-based</i>	7	10	26	18
Electricidad - <i>location-based</i>	11.661	13.026	13.054	15.436
Alcance 1 y 2 <i>market-based</i>	2.319	2.812	2.729	3.131
Alcance 1 y 2 <i>location-based</i>	13.973	15.828	15.757	18.549
Emisiones de Alcance 3:	2.103	1.538	1.941	5.607
Agua ³⁸	105	156	125	157
Papel ³⁹	451	473	482	818
Plástico ⁴⁰	11	14	40	221
Residuos ⁴¹	63	75	67	81
Viajes de Negocio ⁴²	1.473	820	1.227	4.330
Trayectos en avión	655	245	410	2.150
Trayectos en tren	35	14	38	249
Trayectos en vehículos	782	561	779	1.931
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>market-based</i>	4.422	4.350	4.670	8.738
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>location-based</i>	16.076	17.366	17.698	24.156

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

En España, a cierre de 2022, la reducción de emisiones de CO₂ para el Alcance 1 y 2, respecto a 2019, ha sido del 25,9 % y en el Alcance 3 alcanza el 62,5 %. En el Alcance 1 el impacto más relevante en la disminución de emisiones de carbono ha sido en las fugas de gases fluorados, con un 27,6 % de emisiones, principalmente motivado por el proceso de restructuración de las oficinas de la red comercial y mejoras en los sistemas de climatización. En el Alcance 3, el consumo de papel y los viajes de empresa, con una reducción del 44,9 % y un 66,0 % respectivamente, han sido los factores de mayor

impacto en la reducción de emisiones de CO₂ respecto a 2019. Estas cifras reflejan en buena parte el éxito de las iniciativas desplegadas para disminuir el uso de material de oficina, así como los planes de regulación de los viajes de empresa.

Reducción de emisiones de CO₂ para el Alcance 1 y 2

Emisiones de CO₂ para el Alcance 3

25,9% **62,5%**

Con la firme voluntad de apoyar y acelerar las transformaciones económicas y medioambientales, Banco Sabadell ha establecido el compromiso de reducción de su huella de carbono para 2025, tomando como año base el 2019⁴³, en un 14,2 % de emisiones de Alcance 1 y 2, y un 48,3 % de emisiones de Alcance 3 (excepto categoría 15).

35 Factores de conversión: Gasoil, Gas Propano y Gas natural en base al Informe Inventarios GEI 1990-2019, y GEI 1990-2020 España. Versión según año.

36 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.

37 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.

38 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.

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

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

41 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.

42 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.

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

	Alcance 1+2	Alcance 3	Total emisiones	Objetivos de reducción de emisiones de CO ₂
España (objetivos 2019-2025)	-14,2%	-48,3%	-36,1%	

El total de emisiones de CO₂ en España en 2022 ha aumentado un 1,66 % respecto a 2021, a causa del aumento de viajes de negocios, justificado por la progresiva vuelta a la normalidad en la actividad comercial tras el periodo de

pandemia. En consecuencia los objetivos de reducción de emisiones de CO₂ establecidos para 2025 siguen reflejando adecuadamente el esfuerzo de reducción de emisiones de la Entidad en su compromiso con el medioambiente.

	2022	2021	2020	2019
Emisiones de Alcance 1:	1.669	2.173	2.044	2.150
Consumo de gases	1.493	2.027	1.962	1.883
Fugas de gases refrigerados	171	140	49	103
Flota vehículos de empresa	5	6	33	164
Emisiones de Alcance 2:				
Electricidad - <i>market-based</i>	0	0	0	3.953
Electricidad - <i>location-based</i>	2.958	4.271	4.302	5.528
Alcance 1 y 2 market-based	1.669	2.173	2.044	6.103
Alcance 1 y 2 location-based	4.627	6.444	6.346	7.678
Emisiones de Alcance 3:	891	743	1.370	2.750
Agua	17	20	53	70
Papel	409	536	905	1.318
Residuos	19	27	39	29
Viajes de Negocio ⁴⁵	447	160	373	1.333
Trayectos en avión	305	89	166	654
Trayectos en tren	53	22	29	162
Trayectos en vehículos ⁴⁶	89	49	178	517
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) market-based	2.561	2.916	3.414	8.853
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) location-based	5.519	7.187	7.716	10.428

Informe sobre gases de efecto invernadero de TSB (t.CO₂)⁴⁴

Desde 2021 TSB detalla la información relacionada con los consumos de agua, papel, residuos de Alcance 3. Las emisiones de Alcance 2 (para SECR⁴⁷) incluyen solamente los suministros directos de electricidad comercial⁴⁸.

La reducción en TSB de las emisiones de 2022 respecto a las emisiones de 2019, ha sido debida a varios factores, entre los que destacan el proceso de concentración de la red comercial, la implementación del programa de eficiencia energética y procesos sin papel y la extensión del trabajo híbrido tras la pandemia de COVID-19.

TSB continúa adquiriendo energía 100 % renovable, lo que ha contribuido a una reducción general de las emisiones de mercado de Alcance 1 y 2 del 72,6 % en 2022 en comparación con 2019. TSB se compromete a seguir comprando energía renovable, junto con planes para explorar otros biocombustibles y reducir el consumo total de energía.

En 2022 EE.UU. (Miami) y Banco Sabadell México han comenzado a registrar la huella de carbono, detallando la información en cada Alcance. No se dispone de datos de huella anteriores a 2022, por lo que estas geografías no se tendrán en cuenta en las comparaciones de huella del Grupo con periodos anteriores.

44 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA. Versión según año. Adicionalmente, las cifras de 2019 a 2021 se han recalculado siguiendo nuevos criterios de cálculo en TSB, teniendo en cuenta los cierres de centros en este periodo.

45 Según el criterio de reporte de Grupo, no se incluyen las emisiones relativas en estancias en hoteles que TSB reporta en sus cuentas individuales.

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

47 *Streamlined Energy and Carbon Reporting* (SECR) regulación en Reino Unido para grandes organizaciones no cotizadas sobre el reporte de emisiones de gases de efecto invernadero.

48 No se incluye una pequeña cantidad de consumo doméstico o cruzado de los arrendadores, pero TSB está trabajando en mejoras para el próximo periodo de reporte.

	2022
Emisiones de Alcance 1:	3
Gases	3
Emisiones de Alcance 2:	
Electricidad - <i>market-based</i>	282
Electricidad - <i>location-based</i>	282
Alcance 1 y 2 <i>market-based</i>	285
Alcance 1 y 2 <i>location-based</i>	285
Emisiones de Alcance 3:	220
Agua	2
Papel	1
Viajes de Negocio	217
Trayectos en avión	217
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>market-based</i>	505
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>location-based</i>	505

Informe sobre gases de efecto invernadero de EE. UU. (t.CO₂)⁴⁹

	2022
Emisiones de Alcance 1:	55
Flota vehículos de empresa	55
Emisiones de Alcance 2:	
Electricidad - <i>market-based</i>	237
Electricidad - <i>location-based</i>	237
Alcance 1 y 2 <i>market-based</i>	291
Alcance 1 y 2 <i>location-based</i>	291
Emisiones de Alcance 3:	324
Agua	5
Papel	1
Viajes de Negocio	318
Trayectos en avión	291
Trayectos en vehículo	27
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>market-based</i>	615
Emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) <i>location-based</i>	615

Informe sobre gases de efecto invernadero de México (t.CO₂)⁵⁰

Tanto en México como en EE.UU. no se dispone de certificación de origen renovable para las emisiones indirectas por el consumo de la electricidad adquirida a un comercializador (Alcance 2), por lo que las emisiones calculadas según los métodos *market-based* y *location-based* coinciden. Estas emisiones serán compensadas según se detalla en el apartado 4.4.2 Compensación.

Detalle de las emisiones de Grupo por alcance

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).

En cumplimiento del compromiso público sostenible del Grupo Banco Sabadell, se está avanzado en la reducción sostenida de las emisiones propias. A cierre de 2022, Banco Sabadell ha conseguido una reducción del 24% respecto a 2019 en el global de las emisiones de Alcance 1⁵¹.

Reducción respecto a 2019

▼ **24%**

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 2022, el consumo de gas propano en España ha sido de 844 m³, en comparación con 682 m³ en 2021 y 486

49 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA, excepto para Alcance 2 donde se ha utilizado a IEA. Versión según año.

50 Los factores de conversión se han calculado en base a DEFRA, excepto para Alcance 2 donde se ha utilizado a IEA. Versión según año.

51 Reducción calculada para España y Reino Unido. No se incluyen México ni EE. UU. por no disponer de datos históricos.

m³ en 2019, con un incremento del 24 % respecto al 2021 y del 74 % respecto al 2019. El gas propano se utiliza exclusivamente para reforzar la calefacción en una oficina, que se encuentra en un entorno de montaña donde las bajas temperaturas en invierno requieren de su uso para evitar la congelación del gas.

En Reino Unido, México y EE. UU. no se usa gas propano en ninguna de las oficinas de red ni centros corporativos.

Por otro lado, el consumo de gas natural en España se circunscribe a 3 de los centros corporativos, como refuerzo al sistema de climatización, tanto para proveer de calor como para los sistemas de humidificación del ambiente, mientras que en Reino Unido su uso principal se extiende básicamente en invierno a toda la red de oficinas así como centros corporativos. En 2022 el dato de consumo en España ha sido de 229.312 m³, en comparación con 233.467 m³ en 2021 y 257.920 m³ en 2019, con una reducción del 2 % respecto a 2021 y del 11 % respecto a 2019.

Reducción respecto a 2021

▼2%

Reducción respecto a 2019

▼11%

En Reino Unido, el dato de consumo ha sido de 724.673 m³, en comparación con 990.367 m³ en 2021 y 919.368 m³ en 2019, con una reducción del 27 % respecto a 2021 y del 21 % respecto a 2019.

Reducción respecto a 2021

▼27%

Reducción respecto a 2019

▼21%

Asimismo, también en TSB se ha puesto en marcha un nuevo módulo formativo en Eficiencia Energética para empleados, llamado “Haz lo que importa por el medioambiente” (*Do What Matters for the Environment*) para complementar y desarrollar la capacitación existente. El nuevo módulo tiene como objetivo educar a los empleados sobre el desperdicio de la energía y equiparlos con herramientas prácticas para reducir el consumo de energía en el lugar de trabajo y en el hogar.

En México y en EE. UU. no hay consumos de gas natural, dado que sus sistemas de climatización sólo consumen energía eléctrica.

Por último, el consumo de gasoil en España ha sido de 5.418 litros, en comparación con 13.016 litros en 2021 y 14.246 litros en 2019, con una reducción del 58 % respecto al 2021 y del 62 % respecto al 2019. Entre finales de 2020 y principios de 2021 se realizó una carga masiva de los depósitos de gasoil, de manera preventiva a posibles dificultades de suministro posterior, lo cual ha reducido durante 2022 la necesidad de recarga de dicho combustible. En 2023 se espera que se refleje también una disminución en el consumo, debido al traslado físico de los servidores de datos del banco, desde las instalaciones propias a las instalaciones del proveedor de la infraestructura tecnológica.

Reducción respecto a 2021

▼58%

Reducción respecto a 2019

▼62%

En Reino Unido el consumo de gasoil ha sido de 8.487 litros en 2022 en comparación con los 5.931 litros en 2021 y 8.802 litros en 2019 con un incremento del 43 % y una reducción del 4 % respectivamente.

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. Durante 2022, en TSB se ha lanzado el programa de Optimización Energética, con la formación de un equipo de Gestión Energética dentro del proveedor de gestión de instalaciones. Este programa implicará una revisión de todas las oportunidades de reducción de energía, con miras a implementar mejoras en todas las instalaciones en los próximos años.

En México no hay registros de consumo de gasoil y en EE. UU. el consumo ha sido de 1.140 litros en 2022, debido al uso de un equipo electrógeno en uno de los centros corporativos (MLOC).

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 México no se registran fugas de gases fluorados en los equipos de climatización ya que el sistema de refrigeración usa circuitos con agua. En el caso de Miami, no ha habido ninguna fuga de gases fluorados durante 2022 en las máquinas de las instalaciones.

En 2022, la fuga de gases fluorados en España ha sido de 860 kg, en comparación con 934 kg en 2021 y 1.144 kg en 2019, con una reducción del 8 % y del 25 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, la fuga de gases fluorados ha sido de 82 kg en 2022 en comparación con 68 kg en 2021 y 53 kg en 2019, con un incremento del 21 % y del 55 % respectivamente.

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. Además, la reducción del 24% de las oficinas de red comercial llevada a cabo entre 2021 y 2022, también ha impactado en la disminución de emisiones por fugas de gases fluorados.

El Banco está firmemente comprometido en la reducción de su huella directa de carbono, por lo que en los próximos años se continuará potenciando 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. Asimismo 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.

Vehículos de empresa

En España, el total de miles de km de viajes de empresa en 2022 ha sido de 249, en comparación con 178 en 2021 y 832 en 2019, con un incremento del 40 % y una reducción del 70 % respectivamente.

Reducción de km de viajes
de empresa 2019

▼70%

En Reino Unido, el total de miles de km de viajes de empresa en 2022 ha sido de 141, en comparación con 64 en 2021 y 1.426 en 2019, con un incremento del 122 % y una reducción del 90 % respectivamente. TSB ofrece sólo automóviles completamente eléctricos a los empleados adheridos al esquema de automóviles de empresa y el 79 % de la flota de TSB ahora es completamente eléctrica. En 2023, TSB explorará mejoras como la instalación en los edificios corporativos de carga de vehículos eléctricos.

Flota TSB eléctrica

79%

En México, el registro de emisiones de CO₂ de los vehículos de empresa no se realiza en kilómetros sino en consumo de gasolina. En 2022, el total de consumo de gasolina en vehículos controlados por el Banco ha ascendido a 17.196 litros.

En EE. UU. no hay flota de vehículos de empresa bajo los criterios aplicables al Alcance 1 de emisiones GEI.

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 2022 se han alcanzado los 59.398 MWh, en comparación con los 66.214 MWh en 2021 y los 77.842 MWh en 2019, con una reducción del 10 % y del 24 % respectivamente. A cierre de 2022 el 99,96 % de la energía consumida ha sido de origen totalmente renovable.

Reducción 2021

▼70%

Reducción 2019

▼24%

Energía consumida de origen
renovable

99,96%

En España, a partir de 2023, la totalidad del consumo de energía eléctrica será 100 % de origen renovable.

Por otro lado, en Reino Unido se han alcanzado los 15.297 MWh en 2022, en comparación con los 20.094 MWh en 2021 y 20.947 MWh en 2019, con una reducción del 24 % y del 27 % respectivamente.

Reducción 2021

▼24%

Reducción 2019

▼27%

En España, a lo largo de 2022 el 98,96% (58.777 MWh) de la electricidad consumida, ha sido adquirida a una sola comercializadora (Cepsa), de la que la energía consumida dispone de un certificado de origen renovable, mientras

que el 0,05 % (28 MWh) restante ha sido adquirida a otra comercializadora cuya producción no es de origen renovable. Las 7 toneladas de CO₂e, correspondientes al Alcance 2 (*market-based*) de 2022 para España, corresponden al consumo de electricidad con origen no renovable.

El 1,0% de la energía eléctrica total consumida en España ha sido autogenerada por las placas fotovoltaicas instaladas en el Centro Corporativo de Sant Cugat del Vallès.

	2022	2021	2020	2019
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)	98,96 %	99,14 %	99,91 %	99,95 %
Consumo de energía eléctrica suministrada por otras comercializadoras sin garantía de origen renovable (% de suministro sobre el total de energía eléctrica en España)	0,05 %	0,06 %	0,09 %	0,05 %
Autoconsumo (% sobre el total de energía eléctrica) en España	1,00 %	0,79 %	0,00 %	0,00 %

Gracias a estas placas fotovoltaica se ha conseguido ahorrar la necesidad de contratar 592.394 kWh a comercializadoras, incorporando dicha producción a los sistemas para consumo propio en el centro corporativo de Sant Cugat del Vallès. Con esta producción, Banco Sabadell disminuye la dependencia energética de terceros al poder producir por medios propios un 8% 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 realiza un programa de renovación del parque de máquinas de aire acondicionado 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 continua siendo 100% renovable, lo que contribuye de forma importante en la estrategia hacia una neutralidad en carbono no generando emisiones de Alcance 2 (*market-based*).

TSB sigue igualmente desarrollando medidas de eficiencia para reducir el consumo de electricidad. Durante 2022 se ha completado el programa de reemplazo de bombillas antiguas e ineficientes con equivalentes LED de mayor eficiencia energética. A cierre de 2022 ya se ha notado una reducción del coste en las tareas de mantenimiento reactivo de reemplazo las bombillas y se continúa monitoreando la reducción en el uso de energía y en el ahorro de costes.

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 adquirido a la principal comercializadora del 1 % anual.

En México el consumo de energía eléctrica en 2022 ha sido de 595 MWh, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado los 737 MWh. En estas dos geografías no se dispone de certificado de origen renovable en la producción eléctrica.

	Grupo (todas geografías)		Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)		
	2022	2022	2021	2020	2019
Consumo total de energía (MWh)	76.028	74.695	86.308	84.281	98.789

Consumo total de energía eléctrica

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 2022, el consumo de agua en España ha sido de 265.892 m³, en comparación con 395.036 m³ en 2021 y 396.260 m³ en 2019, con una reducción del 33 % respecto ambos periodos.

Reducción

▼ **33%**

En lo que respecta a Reino Unido, el consumo de agua ha sido de 39.289 m³ en comparación con 47.238 m³ en 2021 y 66.398 m³ en 2019, con una reducción del 17 % y del 41 % respectivamente.

En México⁵² el consumo de agua en 2022 ha sido de 11.688 m³, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado los 3.826 m³.

El proceso de reducción de oficinas de la red comercial ha impactado de manera relevante en la disminución de consumos en España y en Reino Unido.

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.

Durante el período 2022-2025 se está realizando 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, asociada a esta iniciativa.

Papel

El consumo de papel se produce por la actividad diaria del Grupo. En 2022, el consumo de papel en España ha sido de 610 toneladas, en comparación con 640 en 2021 y 1.030 en 2019, con una reducción del 5 % y del 41 % respectivamente. Mientras que en Reino Unido, el consumo de papel ha sido de 445 toneladas en 2022 en comparación con 583 en 2021 y 1.439 en 2019, con una reducción del 24 % y del 69 % respectivamente.

Reducción 2021

▼ **24%**

Reducción 2019

▼ **69%**

Para conseguir disminuir el consumo de 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) establecer por defecto que todas las impresoras de la Entidad impriman a doble cara.

	2022	2021	2020	2019
Uso del papel reciclado en oficinas y centros corporativos sobre el consumo total del papel (blanco y reciclado) en España (%)	100 %	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 %	100 %	99,98 %

Por otra parte, el Grupo continúa con el programa de reducción de correspondencia y simplificación de la documentación contractual, con impacto en la reducción de consumo 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 40,7 % respecto a 2019. Entre las iniciativas de mayor impacto

que se han llevado a cabo, destacan:

- Simplificación de documentos pre-contractuales y contractuales de productos del Banco.
- Mayor desarrollo de soluciones digitales en la firma de operaciones o en la emisión de certificados o de correspondencia para clientes.
- Mayor digitalización de procesos operativos internos.

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.

⁵² Consumos prorrateados según nº de plantas ocupadas por el Banco en los edificios.

En Reino Unido, TSB tenía fijado el objetivo de reducción del uso de papel de un 25 % a cierre de 2022, en comparación con 2019. Para ello, se han lanzado varias iniciativas

para digitalizar los procesos y folletos, reducir los envíos por correos a los clientes y las impresiones.

Grupo (todas geografías)	Grupo (ex-México y ex-EE. UU.)				
	2022	2022	2021	2020	2019
Consumo de papel (formato DIN4) durante el ejercicio (toneladas)	1.058	1.055	1.223	1.636	2.469

Consumo de papel

Para el 2023 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.

En México el consumo de papel en 2022 ha sido de 1,4 toneladas, mientras que en Miami el consumo ha alcanzado 1,5 toneladas.

Plástico

El consumo de plástico se produce por los materiales que se adquieren para diferentes usos. En 2022, el consumo de plástico en España ha sido de 3,4 toneladas, en comparación con 4,5 en 2021 y 71,1 en 2019, con una reducción del 23 % y del 95 % respectivamente.

Para conseguir la disminución del consumo, el Banco lleva aplicando desde 2020 un conjunto de medidas para eliminar el plástico de los productos adquiridos para diferentes usos:

- 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:
- 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 pelculado 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. En España se estima una reducción de emisiones de un 2 % anual.

En Reino Unido, el consumo de plástico fue de 112,4 toneladas. El registro de consumo de plástico en la filial de Reino Unido no ha sido posible hasta 2022, con lo que no se dispone de histórico para poder analizar la evolución.

El Grupo está trabajando en analizar y, llegado el caso,

implementar las capacidades necesarias para la medición de consumos de plástico en sus filiales de México y Miami.

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 2022 en España, los residuos en general han tenido una reducción del 32% y del 40% respecto a 2021 y 2019 respectivamente, debido principalmente a una menor afluencia a los puestos de trabajo de los centros corporativos, con motivo del teletrabajo, y al proceso de reestructuración del Banco. En Reino Unido, los residuos han registrado en 2021 y 2019 una reducción del 30% y del 35% respectivamente, básicamente también debido al mismo escenario comentado para España.

El Grupo está trabajando en analizar los recursos necesarios para el registro del volumen generado de residuos en México y en Miami, para disponer próximamente de los datos de toneladas y emisiones de CO₂ a divulgar.

En la sección 4.4.4 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 2022 ha sido de 11.940, en comparación con 6.058 en 2021 y 34.586 en 2019, con un incremento del 97 % y una reducción del 65 % respectivamente.

Reducción

▼ 65%

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.

Las cifras de km de 2021 no son equitativamente comparables con 2022 debido a las restricciones impuestas con motivo de la pandemia de la COVID-19. En relación a 2019, como año de referencia pre-pandemia, los datos de 2022 en España han reflejado la alta contribución positiva que ha tenido la revisión de la política de viajes profesionales del Grupo en la huella de carbono de la Entidad.

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 43% para el para el ejercicio 2023 con respecto al 2019.

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.

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.

Para Reino Unido, siguiendo el criterio de reporte de Grupo, no se incluyen las emisiones relativas en estancias en hoteles que TSB reporta en sus cuentas individuales. Por lo que respecta al resto de conceptos, durante 2022 el total de miles de km de viajes de empresa en TSB asciende a 3.291, en comparación con 1.220 en 2021 y 14.756 en 2019, con un incremento del 170 % y una reducción del 78 % respectivamente. Se había fijado como objetivo reducir un 50 % los viajes de negocio con respecto al 2019.

La pandemia del COVID-19 ha contribuido en gran parte a la reducción del 66 % 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 nuevas formas de trabajar para mantener la reducción de emisiones.

En 2022, en México y Miami los viajes de negocio han acumulado 1.727 miles de km y 1.183 miles de km respectivamente.

Otras acciones

En España, el Banco ha certificado 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 desde 2021, TSB ha incluido en sus procesos de compra nuevos requisitos de sostenibilidad.

4.4.4 Economía circular y gestión de residuos

En 2022, la gestión de residuos en España ha sido de 806 toneladas, en comparación con 1.192 en 2021 y 1.353 en 2019, con una reducción del 32% y del 40% respectivamente.

Reducción 2021

▼ 32%

Reducción 2019

▼ 40%

En Reino Unido la gestión de residuos ha sido de 839 toneladas en 2022 en comparación con 1.200 en 2021 y 1.283 en 2019 con una reducción del 30% y del 35% respectivamente. El reciclaje sigue siendo un área clave de enfoque para TSB, que ha renovado el compromiso de lograr un objetivo de reciclaje del 90 % en el “*Do What Matters 2025 Plan*”. Durante 2022, la tasa de reciclaje general en TSB fue del 79 %.

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).

	2022		2021		2020		2019	
	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂	Residuos t.	Emisiones t.CO ₂
Total R. No Peligrosos ⁵⁴	1.634	82,0	2.383	101,1	2.614	105,5	2.633	110,1
Total R. Peligrosos ⁵⁵	11	0,19	9	0,24	8	0,29	2	0,05
Total residuos	1.646	82,2	2.392	101,3	2.621	105,8	2.636	110,2

Desglose de residuos (R) en España y Reino Unido⁵³

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.

En línea con el resto de objetivos de reducción de la huella de carbono para 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.

53 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. 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. El Grupo está trabajando en analizar los recursos necesarios para el registro del volumen generado de residuos en México y en Miami, para disponer próximamente de los datos de toneladas y emisiones de CO₂ a divulgar.

54 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 2022 han sido papel y cartón con un residuo de 609 t (34,33 t.CO₂), general voluminoso con un residuo de 65,84 t (0,59 t.CO₂) y orgánica con un residuo de 78,7 t. (27,87 t.CO₂).

55 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 2,71 t y con una emisión de t.CO₂ de 0,02 y filtros absorbentes con un consumo de 0,79 t. y una emisión de 0,01 de t.CO₂.

5. Compromiso con las finanzas sostenibles



El grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono.

El Grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono, ofreciendo las mejores soluciones a clientes e inversores. En 2021, el Banco se ha comprometido a movilizar 65.000 M€ en finanzas sostenibles hasta 2025. Hasta la fecha, se

han movilizado más de 25.000 M€ de los cuales 14.800 M€ en 2022.

Para alcanzar este compromiso y con el objetivo de fomentar la inclusión social y financiera, contribuir a la conservación del medioambiente y la mitigación del cambio climático, el Banco cuenta con:

Objetivo Movilización de Finanzas Sostenibles 2021-2025

65.000^{M€}

Movilización Finanzas Sostenibles 2021-2022

25.000^{M€}

Movilización Finanzas Sostenibles 2022

14.800^{M€}

- Soluciones de financiación en los distintos negocios:
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 *International Capital Market Association* - 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 principalmente las operaciones de *Project Finance* de energía renovable, clientes que desarrollan actividades alineadas con la Taxonomía de la UE y las emisiones 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.

El despliegue de los Fondos de Recuperación Europeo *Next Generation EU* se espera que den un claro impulso a este tipo de financiación (en la sección 5.1.4 *Next Generation EU* se obtiene más detalle de las acciones que está realizando el Banco en relación a dichos fondos).

- **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
- La inversión en energías renovables mediante la filial Sinia Renovables (más detalle en la sección 5.2 Sinia Renovables)
- La emisión de bonos sostenibles propios (más detalle en la sección 5.3 Emisión de bonos sostenibles)
- Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable (más detalle en la sección 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable)

5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares

5.1.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de Corporate & Investment Banking

A cierre de 2022, se ha participado en 64 operaciones de financiación e inversión sostenible cuyo valor total alcanza los 35.165 millones de euros en el ámbito de *Corporate & Investment Banking* (CIB) (que incluye las operaciones de negocio corporativo y de banca de inversión). Una parte relevante de esta actividad se ha seguido desarrollando en España, siendo complementada con la realizada en otras geografías donde la Entidad tiene presencia.

	Nº Operaciones	Volumen Total	Participación Banco
Banca Corporativa	50	30.695	2.209
Mercado de Capitales	14	4.470 ⁵⁶	n.a.
Total CIB	64	35.165	2.209

Nº Operaciones CIB

Volumen Total CIB

64 **35.165**MM€

A nivel organizativo, se ha constituido el equipo de “Finanzas Sostenibles & ESG Advisory” de ámbito transversal en CIB y con el objetivo principal de impulsar la oferta de soluciones de financiación e inversión sostenible y acompañar a los clientes en la transición medioambiental.

A continuación se detalla la información presentada en la tabla anterior:

Banca Corporativa

En el ámbito de negocio corporativo se firmaron 50 operaciones, por un importe de 2.209 millones de euros, mejorando en un 30 % la cifra reportada en 2021.

De estas, 11 operaciones son consideradas FaS por su alineamiento con la Taxonomía de la UE por un volumen de 379 millones de euros y las otras 39 son operaciones de Financiación vinculada a Sostenibilidad y su importe total asciende a los 1.830 millones de euros.

En ambos casos, se está llevando un seguimiento continuado de las operaciones, de manera conjunta con los clientes y agencias de sostenibilidad, a través de los KPIs definidos en cada financiación.

Se prioriza la financiación sostenible como fórmula de acompañamiento a los clientes. Para ello, se están realizando propuestas a medida en función de las necesidades del cliente, su estrategia de sostenibilidad y los factores específicos de su industria.

Banca de Inversión

En 2022 Banco Sabadell ha participado como entidad colocadora de bonos verdes y sostenibles en mercado de capitales como *Joint Lead Managers* en las siguientes emisiones públicas de clientes:

- Acciona Energía por importe de 500 millones de euros en formato green, a plazo de 10 años y con cupón de 1,375 %, emitida en enero.
- Comunidad de Madrid, bono sostenible por importe de 1.000 millones de euros a plazo de 10 años y cupón del 1,723 %, emitida en marzo.
- Junta de Andalucía, bono sostenible por importe de 500 millones de euros a plazo de 10 años y cupón del 2,4 %, emitida en mayo.

A su vez, el Banco ha participado en 4 operaciones de fusiones y adquisiciones sostenibles por un valor total de 720 millones de euros.

Asimismo, a lo largo de 2022, se ha participado en varias emisiones verdes de Banco Sabadell⁵⁷ como:

- *Joint Lead Managers* en las dos emisiones públicas verdes de Banco Sabadell de 750 millones de euros cada una (marzo y noviembre).
- *Sole Bookrunner* en las emisiones públicas verdes de Banco Sabadell de 120 millones de euros, emitida en marzo, y de 75 millones de euros, en noviembre.

5.1.2 Project Finance

El mundo de las energías renovables no ha sido ajeno al momento actual viéndose afectado tanto por la inflación que ha afectado a un incremento de costes como por el incremento de los costes financieros en la segunda mitad de año, pero al mismo tiempo por el alza de los precios de la electricidad. Esta volatilidad en los precios de la electricidad ha puesto el foco en la importancia de las renovables como fuente de energía limpia pero además más barata que otras fuentes. Es por esto por lo que la sociedad en general ha visto incrementado su compromiso con las renovables y Banco Sabadell ha continuado apostando por la financiación de dichas plantas.

Todo este entorno reafirma los objetivos a nivel europeo para combatir el cambio climático y mejorar la eficiencia energética plasmados en el paquete de medidas “Fit for 55” por parte de la Comisión Europea y a nivel nacional por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima. Ahora bien, el 2022 se ha caracterizado por un retraso en proyectos con la licencias necesarias para empezar la construcción de Proyectos *Ready To Build* (RTB) y al mismo tiempo por un descenso de las operaciones de refinanciación de operaciones FIT⁵⁸. Por esta razón, el volumen de financiación renovable es inferior al del año anterior pasando de 1.108 millones de euros a 655 millones de euros en gran parte por la inexistencia de operaciones FIT que el año pasado representaron 354,7 millones de euros.

⁵⁶ Incluye 1.695 millones de euros de emisiones propias de bonos verdes.

⁵⁷ Para una mayor desglose de las emisiones verdes de Banco Sabadell, ver 5.3 Emisión de bonos sostenibles.

⁵⁸ Operaciones cuya retribución se pacta con el gobierno durante un periodo determinado, por sus siglas en inglés Feed-in-Tariff.

Durante todo el año se han formalizado 26 operaciones movilizand... 655 millones de euros.

Nº Operaciones Project Finance

26

Movilizado Project Finance

655M€

Atendiendo a las geografías en las que la entidad opera, a lo largo de 2022, se han formalizado 4 proyectos renovables en Estados Unidos (99 millones de euros), 2 proyectos renovables en Portugal (20 millones de euros), así como 20 proyectos renovables en España (536 millones de euros).

Datos en millones de euros.

País	# Operaciones	Importe	%
España	20	536	82%
Portugal	2	20	3%
USA	4	99	15%
TOTAL	26	655	100%

En cuanto a las tecnologías financiadas, destaca el número de proyectos fotovoltaicos comparando con el resto de tecnologías. En años anteriores, se habían repartido entre eólica y fotovoltaica, pero este año ha habido una falta de proyectos eólicos relevantes en España. Es por esta razón que los parques fotovoltaicos representaron un 88 % del total con 575 millones de euros. Por lo que respecta a proyectos eólicos, representaron un 12 % del total con 79 millones de euros.

Datos en millones de euros.

Tecnología	# Operaciones	Importe	%
Eólicos	4	79	12 %
Fotovoltaicos	22	575	88 %
Termosolar	0	0	— %
TOTAL	26	655	100 %

Finalmente, en cuanto a las operaciones en España y Portugal, Banco Sabadell ha continuado siendo uno de los referentes en cuanto a la formalización de operaciones vía *Project Finance*. En 2022, destaca que todos los proyectos formalizados son de nueva construcción lo que añade nueva capacidad de producción limpia en el sistema energético español (proyectos *greenfields*) y también por el interés de los desarrolladores en financiar proyectos cuyos ingresos provienen de la venta a mercado sin una cobertura de venta a terceros (PPAs⁵⁹). Atendiendo a la distribución de estos, se han financiado 3 proyectos con régimen retributivo de subasta 2020 (un 3 % del total), 9 proyectos que incorporan en su estructura de ingresos acuerdos de compra-venta de energía a plazo o PPAs (un 42 % del total), 1 proyecto de *Construction Loan* (3 % del total) así como 9 proyectos cuyos ingresos proceden exclusivamente del mercado mayorista (un 52 % del total). En su conjunto, Banco Sabadell ha colaborado con el impulso de 1.149 MW atribuibles de capacidad renovable instalada en el sistema una vez construidos los parques, los cuales producirán suficiente electricidad como para abastecer a unos 589.500 de hogares en España y compensarán el equivalente a 252.844 toneladas de CO₂ durante cada año en funcionamiento.

Datos en millones de euros.

Tecnología	# Operaciones	Importe	%
FIT Península	0	0	— %
PPA Spanish Government	3	16	3 %
Merchant con PPA	9	232	42 %
Merchant sin PPA	9	291	52 %
Merchant sin PPA	1	17	3 %
TOTAL	22	556	100 %

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

59 Acuerdo de compraventa de energía, por sus siglas en inglés *Power Purchase Agreement*.

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

A continuación se describen las acciones y soluciones que se ponen a disposición de los clientes:

Acompañamiento y soluciones de financiación para particulares

Acompañamiento para particulares

En Banco Sabadell acompañamos a los clientes en la transición hacia una economía sostenible.

Existe una clara intención por parte del Banco de impulsar el uso de energías renovables a través de ayudas financieras, al tiempo que refuerza el compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética.

Un claro ejemplo de ello es el acuerdo de colaboración firmado por el Banco con Solar Profit, empresa comercializadora de paneles solares de primer nivel, dirigida a clientes particulares que deseen instalar paneles solares en su vivienda unifamiliar. El acuerdo ofrece instalaciones llave en mano, a través de un proceso completamente digital, y se encarga de todo el desarrollo, desde el diseño personalizado, la instalación, hasta la gestión de permisos, subvenciones y bonificaciones.

Otras iniciativas que están en línea con el objetivo del Banco de lograr una economía doméstica más eficiente y responsable son aquellas acciones comerciales dirigidas a fomentar proyectos de reforma que mejoren la eficiencia energética de los hogares de los clientes, ofreciendo de forma proactiva el acceso a financiación con condiciones más ventajosas.

Además, Banco Sabadell sigue trabajando en su objetivo de reducir su impacto ambiental ofreciendo a los clientes dos tipos de tarjetas: físicas, fabricadas con materiales degradables de PVC, y digitales, evitando así la generación de plástico y ofreciendo a los clientes la posibilidad de colaborar en este reto.

Soluciones de financiación verde para particulares

Hipotecas verdes

Actualmente, Banco Sabadell ofrece un precio reducido en toda su oferta hipotecaria para incentivar la adquisición, construcción o rehabilitación de viviendas que aporten un certificado energético B o superior.

En el 2022, el volumen de Hipotecas con certificado sostenible es de más de 540 millones de euros.

Hipotecas con certificado sostenible

540M€

Préstamo Sabadell para reformas ecológicas

El objetivo del Préstamo Sabadell Eco-reformas es fomentar aquellas reformas y/o adquisiciones que mejoren la sostenibilidad y el ahorro energético de la vivienda o segunda residencia. El Banco financia con condiciones favorables mejoras en los sistemas de cierre (ventanas y puertas), reformas de instalaciones de calefacción o refrigeración para hacerlas más eficientes y compras de electrodomésticos que sean energéticamente eficientes clase A o superior.

TSB, por su parte, comercializa la hipoteca *Green Additional Borrowing* (préstamo verde adicional), lanzada en junio de 2021, que ayuda a los clientes a reacondicionar sus hogares para obtener un consumo energético más eficiente y, con esto, disminuir su impacto medioambiental y el dinero que gastan en facturas de energía. TSB tiene previsto lanzar más productos «verdes» para sus clientes el año próximo.

Préstamo ECO coche (2022)

El Banco ofrece el Préstamo Coche ECO, dirigido a clientes particulares, que permite la adquisición de vehículos con etiqueta “0 emisiones” o “ECO” con condiciones más ventajosas, de forma que contribuyan a la adopción de vehículos más limpios y adaptados a las nuevas zonas de bajas emisiones de las principales ciudades.

Soluciones de Financiación social para particulares

En el ámbito de la financiación social, y debido al impacto económico derivado de la subida de los tipos de interés, Banco Sabadell ha ofrecido de forma proactiva soluciones a aquellos clientes con préstamos hipotecarios variables que puedan sufrir dificultades, más allá de los clientes que cumplen los requisitos de vulnerabilidad según el Código de Buenas Prácticas, con el objetivo de ayudarles a cumplir con sus obligaciones, aliviar la carga financiera y evitar situaciones de impago.

En relación con los clientes en situación de vulnerabilidad, también cabe destacar:

- Los clientes en riesgo de exclusión financiera, que tengan la condición de refugiado (tarjeta blanca o roja) o que dispongan de pocos recursos, pueden darse de alta en la Cuenta de Pago Básica de Banco Sabadell de forma gratuita y con acceso a servicios gratuitos como: retiradas de efectivo a débito, transferencias nacionales y a países de la UE, adeudos domiciliados o uso de banca electrónica, entre otros.
- Los beneficios específicos dirigidos a clientes mayores de 65 años, como la emisión y renovación de la libreta exenta de comisión y la emisión gratuita de transferencias nacionales y EEE⁶⁰ realizadas en la oficina. Además, si el cliente es pensionista y tiene unos ingresos inferiores a 10.000 euros anuales, podrá acceder a bonificaciones y beneficios adicionales.
- Un modelo de atención sensible al colectivo de clientes en situación de vulnerabilidad (por edad, movilidad reducida u otros motivos limitantes) y/o no digitales (sin acceso a la banca a distancia), con protocolos específicos para este colectivo que respondan a situaciones concretas como el cierre de sucursales,

cambios en el servicio habitual o algunas operaciones de riesgo como retiradas de efectivo en sucursales, ofreciéndoles un acompañamiento diferenciado y adaptado a las posibilidades del cliente.

- La aplicación del Código de Buenas Prácticas en la concesión de financiación que proteja los intereses de los clientes asegurando que eligen el producto que mejor se adapte a sus necesidades y a su capacidad financiera, prestando especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad (aquellas personas físicas que, por sus capacidades, necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentran en una situación de desamparo o indefensión que no les permite desarrollarse en condiciones de igualdad con otros consumidores).
- La aplicación del Código de Buenas Prácticas para la reestructuración de hipotecas de clientes vulnerables, que recientemente se ha actualizado y flexibilizado para dar respuesta a clientes hipotecados con rentas más bajas.

Acompañamiento y soluciones de financiación sostenible para empresas

Acompañamiento para empresas

Con el objetivo de acompañar a las empresas hacia un mayor entendimiento de la sostenibilidad, se ha realizado un conjunto de *webinars* a través de *Business Hub* del Banco en los que, a través de ejemplos de buenas prácticas por parte de clientes y expertos, se han tratado aspectos relacionados con la huella de carbono, las energías renovables, la eficiencia energética y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la visita anual a las empresas, se ha integrado la sostenibilidad en la conversación, dándoles el contexto necesario, explicando las ventajas de avanzar en la sostenibilidad y proponiendo soluciones de financiación que cubran proyectos que permitan una mayor eficiencia y una reducción de su huella de carbono.

Financiación verde

A lo largo de 2022, se han movilizado más de 1.100 millones de euros a empresas con un propósito verde, principalmente a través de préstamos, leasing y renting. Este financiamiento está dirigido a proyectos que están alineados con la Guía de Elegibilidad del Banco, principalmente:

- Construcción y real estate
- Energía
- Movilidad
- Agua y residuos

Con el objetivo de ayudar a las empresas a realizar sus proyectos sostenibles de la forma más eficaz, Banco Sabadell ha llevado a cabo un conjunto de acuerdos con socios de diversos sectores para ofrecer soluciones llave en mano:

- Autoconsumo fotovoltaico: El Banco tiene asociaciones con Iberdrola y EDP Solar para prestar un servicio exhaustivo que incluya tanto los sistemas fotovoltaicos como el servicio de mantenimiento y mejora para garantizar que la instalación sea óptima para el interés del cliente.
- Rehabilitación de edificios: El Banco tiene asociaciones con Rehabitem y Agentia R + como agente de renovación, liderando todo el proyecto, incluida la gestión de subvenciones públicas. En este ámbito, Banco Sabadell representa el 30 % de cuota de mercado de comunidades de propietarios y mantiene convenios con el 100 % de los administradores de propiedades.

Premio a la mejor operación sostenible: La Asociación Española de Leasing y Renting ha premiado a Banco Sabadell en cuatro ocasiones en 2022 por la “Operación más sostenible del mes” correspondiente a los meses de febrero, marzo, mayo y junio.

Financiación vinculada a la sostenibilidad

Banco Sabadell lleva años ofreciendo a los clientes de banca corporativa financiación vinculada a la sostenibilidad (préstamos ESG) con gran éxito.

En 2022, la financiación vinculada a la sostenibilidad se ha extendido al resto de empresas con el objetivo de contribuir a su estrategia de sostenibilidad orientándolas en los objetivos que pueden ser más adecuados para su actividad y sus necesidades.

60 Transferencias dentro del Espacio Económico Europeo.

A la fecha de este informe, en 2022, el Banco ha movilizado más de 500 millones en financiación relacionada con la sostenibilidad para empresas y pymes con objetivos exclusivamente verdes, centrados principalmente en la reducción de las emisiones de CO₂.

Financiación relacionada con la sostenibilidad

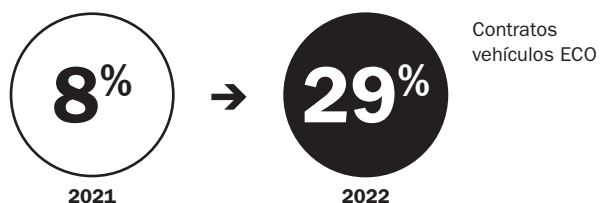
+500M€

Soluciones de movilidad

Después de la venta de la filial de renting que se produjo en diciembre de 2021, durante este 2022 Sabadell Renting ha seguido focalizando su actividad en la movilidad sostenible. No ha sido tarea fácil dadas las dificultades para encontrar oferta de vehículos por causas generales del sector como han sido la crisis de los semiconductores y la escasez de materias primas, especialmente el acero, que ha provocado una reducción importante en la fabricación de vehículos.

Estos contratiempos han motivado que la oferta de vehículos ECO (vehículos híbridos y eléctricos con etiqueta ambiental de la DGT 'ECO' o '0 Emisiones'), haya sido del 44 % del conjunto de modelos ofertados frente al 42 % del ejercicio anterior, con al menos 3 modelos de vehículo sostenible en la oferta destacada durante todo el año.

A pesar de esto, los nuevos contratos de vehículos ECO han crecido en 2022 pasando del 8 % en 2021, al 29 % en 2022. Se ha dado visibilidad a las soluciones sostenibles a través de comunicaciones directas con los clientes de Banco Sabadell a lo largo del año, y para 2023 se seguirá promocionando los vehículos ECO, con un foco especial en la oferta eléctrica, y con campañas específicas para el colectivo de empleados de Grupo Banco Sabadell.



Igualmente durante este 2022 se ha puesto énfasis en la oferta digital, tanto a través de canales propios de Banco Sabadell, como a través de canales de difusión externos. Se ha afianzado el circuito de venta remota, en el cual los clientes pueden elegir su vehículo y contratar su renting sin desplazarse y con un proceso totalmente digital.

A nivel de ventas de vehículos de ocasión, constatar un incremento importante en la comercialización de modelos de tamaño pequeño a mediano. Esa oferta consiste en vehículos de menos de 4 años de antigüedad, que contribuyen a la renovación del parque automóvil y a la mejora ambiental de los entornos urbanos.

Para 2023 se marca el objetivo de seguir creciendo tanto en oferta como en contratación de modelos ECO, contribuyendo de esta forma en una clara transición hacia la movilidad sostenible tanto de los clientes como empleados.

Financiación Social

En el ámbito de la financiación con finalidad social, destaca el objetivo de promover y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas.

Durante el año 2022, se ha concedido financiación a microempresas a través de préstamos y créditos principalmente, por más de 4.800 millones de euros, facilitando así el mantenimiento de puestos de trabajo y el desarrollo y avance del tejido empresarial e industrial de cada territorio.

Financiación 2022

+4.800M€

5.1.4 Next Generation EU

Las instituciones financieras tienen la responsabilidad de complementar los fondos puestos a disposición por las instituciones europeas para lograr el mayor efecto reparador de las consecuencias de la pandemia y avanzar hacia una economía más sostenible. Además, es fundamental dotar de la máxima capilaridad posible al programa de fondos europeos para garantizar que el despliegue llegue a todo el tejido empresarial, incluidas las pymes.

Para ello, los distintos productos específicos se ponen a disposición de las empresas con el fin de anticipar las subvenciones, complementarlas si no cubren la totalidad de la inversión o garantizar a la administración las posibles garantías exigidas.

En Banco Sabadell se quiere acompañar a las empresas en este camino y para ello se ha puesto en marcha varias campañas enfocadas a difundir el conocimiento sobre subvenciones y ofrecer soluciones llave en mano que incluyan una propuesta de valor de los principales socios del mercado en cada una de las principales áreas de subvenciones y la financiación o garantía necesaria para desarrollar los proyectos vinculados.

— Digitalización empresarial: el pasado 15 de marzo, el Gobierno español abrió el plazo para solicitar las primeras ayudas de KIT Digital, un programa de ayudas a empresas gestionadas por Red.es, cuya inversión total alcanza los 500 millones de euros. Esta primera convocatoria estaba dirigida a pymes de 10 a 49 empleados y se ha complementado con nuevas convocatorias dirigidas a empresas con menos empleados.

Con el objetivo de proporcionar a los clientes el máximo aprovechamiento de estas ayudas, se ha llegado a un acuerdo con la empresa Masmóvil para proporcionar a las empresas soluciones de digitalización.

— Autoconsumo fotovoltaico: Se trata de un paquete de ayudas públicas destinado a fomentar el autoconsumo y el almacenamiento de energía y los sistemas térmicos renovables,

dotado con 1.320 millones de euros. Esto abre una oportunidad para que las empresas lleven a cabo sus proyectos de inversión orientados al autoconsumo y se puedan beneficiar de la financiación complementaria ofrecida por Banco Sabadell.

En este sentido, los acuerdos con grandes socios de mercado como Iberdrola y EDP Solar nos permite ofrecer soluciones llave en mano a los clientes que se complementan con la financiación que los clientes puedan necesitar.

— Rehabilitación de Viviendas: Los Fondos *Next Generation EU*, ofrecen ayudas para la rehabilitación de viviendas o edificios vinculados a proyectos en la mejora de la eficiencia energética y las energías renovables. Los principales beneficiarios son las comunidades de propietarios. El importe de la subvención variará dependiendo de los ahorros logrados por la rehabilitación.

Participación en el PERTE⁶¹:

Los PERTE son nuevas figuras, concebidas como un mecanismo de promoción y coordinación de proyectos muy prioritarios, de carácter estratégico por su impacto en el crecimiento económico, el empleo y la competitividad de un sector determinado. Su objetivo es servir como punto de conexión entre la iniciativa pública y privada al proporcionar un marco legal predecible para desarrollar soluciones innovadoras y colaborativas.

El PERTE más avanzado en el momento de este informe es el Vehículo Eléctrico Conectado, enfocado a fortalecer las cadenas de valor del sector de la automoción. Este conjunto de iniciativas incluye la promoción del vehículo eléctrico, la distribución de puntos de recarga y también incentivos para la adquisición de vehículos eléctricos.

La Entidad mantiene conversaciones con las empresas que lideran los principales proyectos y con las pymes que participan para ofrecerles la financiación y garantías que necesitan para llevar a cabo las iniciativas de cada proyecto.

5.2 Sinia Renovables

A cierre de 2022, 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 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su

totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

Energía eléctrica renovable

1.139^{MW}

Participación directa

342,0^{MW}

Emisiones evitadas (hogares)

230.469

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares⁶².

En 2022, Sinia ha puesto en marcha el *Alternative Green Equity Solution* que es un producto financiero híbrido, que da solución a muchos pequeños promotores que actualmente disponen de proyectos de energía renovable en estado de *Ready To Build* y que no logran construirlos, explotarlos y finalmente convertirse en Productores Independientes de Energía (IPP - *Independent Power Producer*), por falta de recursos económicos e indisponibilidad de financiación.

**En 2022 Sinia Renovables ha movilizado
más de 110 millones de euros
entre capital invertido y financiación.**

⁶¹ Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica.

⁶² El factor de conversión se ha calculado en base al Instituto Nacional de Estadística (INE).

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 desinvertió 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 MW.
- Respecto los activos en explotación en el mercado español, Sinia mantiene la inversión de parques eólicos en operación en Navarra de 93,6 MW en total, un parque eólico de 10,5 MW en Tarragona, y 8,56 MW de cubiertas fotovoltaicas de autoconsumo con excedentes repartidas por distintas comunidades autónomas.
- En lo que respecta a activos en promoción a cierre de 2022, Sinia mantiene inversiones en un total de 530,0 MW en activos repartidos en Cataluña, Galicia, Castilla y León, entre otros, tanto

- en proyectos fotovoltaicos como en eólico.
- En cuanto a construcción, Sinia mantiene inversiones en un total de 145 MW repartidos en Castilla y León, Galicia, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Cataluña, entre otros.
- Se continúa en la posición del 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.
- Se da continuidad con la segunda y tercera inversión en el sector del autoconsumo industrial, mediante la financiación y entrada en el 10 % del capital de 15 instalaciones con un volumen global de 19,34 MW, y otro 10 % del capital de 10 instalaciones con otro volumen de 5,29 MW.

5.3 Emisión de bonos sostenibles

En Julio de 2020 Banco Sabadell publicó el Marco para la emisión de bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo

Sostenibles (ODS), que sirve como referencia para la emisión de bonos verdes, sociales y sostenibles. Este Marco está alineado con la Taxonomía de la Unión Europea y cumple con las directrices voluntarias de la ICMA (*International Capital Market Association*).

- Los **bonos verdes** están 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** están 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** están orientados a la financiación combinada de las actividades verdes y sociales mencionadas anteriormente.

Los fondos obtenidos con la emisión de estas tipologías de bonos van 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 el año 2022, Banco Sabadell ha llevado a cabo 4 emisiones de bonos verdes.

Durante el mes de marzo se realizaron 2 emisiones verdes de deuda senior no preferente, una emisión de 750 millones de euros con un cupón del 2,625 % y vencimiento a 4 años, con opción de amortización anticipada a los 3 años y una emisión de 120 millones de euros con un cupón del 3,15 % y vencimiento a 15 años. Por otro lado, durante el mes de noviembre se realizaron otras 2 emisiones verdes,

una emisión de deuda senior de 750 millones de euros con cupón del 5,125 % y vencimiento a 6 años, con opción de amortización anticipada a los 5 años y una emisión de deuda senior no preferente de 75 millones de euros con cupón del 5,5 % y vencimiento a 10 años, con opción de amortización anticipada a los 9 años.

Con las emisiones realizadas en 2022, Banco Sabadell acumula 2.815 millones de euros en emisiones verdes.

Con las emisiones realizadas en 2022, Banco Sabadell acumula 2.815 millones de euros en emisiones verdes, de los que 2.695 millones de euros continúan vivos.

En base a lo establecido en el Marco para la emisión de bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), para las emisiones de bonos verdes realizadas en

2021, se ha elaborado un informe sobre la asignación de los fondos obtenidos a proyectos elegibles y el impacto medioambiental generado por los mismos, que ha sido revisado por un experto independiente. El informe está disponible en la página web corporativa bajo el título “*Green Bonds Report 2022*”.

5.4 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.

Banco Sabadell mantiene la alianza estratégica con Amundi, gestora líder europea comprometida con la inversión sostenible desde su creación.

En fondos de inversión, Banco Sabadell mantiene la alianza estratégica con Amundi, gestora líder europea comprometida con la inversión sostenible desde su creación. Amundi es firmante desde 2006 de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

A cierre del 2022, 20 fondos de Sabadell Asset Management (8.850,3 M€) promueven características medioambientales o sociales, es decir son fondos Art. 8⁶³ según la normativa europea SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*). Esto, junto con el resto de fondos Amundi distribuidos por Banco Sabadell, supone que 11.136,9 M€, el 88,2 %⁶⁴ del patrimonio de los clientes de Banco de Sabadell en fondos de inversión Sabam/Amundi, no garantizados, promueven características o tienen objetivos medioambientales o sociales (Art 8 o Art 9 de SFDR⁶⁵)

20 fondos de Sabadell Asset Management (Art. 8 SFDR)

8.850,3M€

Fondos Amundi (Art. 8 o 9 SFDR)

11.136,9M€

88,2%

En 2023 se continuará con el proceso de ampliación de la oferta de productos de ahorro inversión que cumplen con criterios de sostenibilidad una vez que en 2022 se ha llevado a cabo un avance clave. Los fondos de inversión

continuarán siendo el foco al ser el producto que más ostentan y contratan los clientes. Partiendo del objetivo para este año de entorno al 75 % se pretende alcanzar el 77 % de los activos bajo gestión cumpliendo criterios ESG.

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 2022 se ha mantenido la formación sobre inversión ESG destinada a todas las figuras comerciales que pueden llevar a cabo asesoramiento. En esta línea, en 2022 se llevó a cabo un curso dirigido a las figuras más especializadas en Ahorro e 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.

Respecto a la Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro e Inversión de Banco Sabadell, en 2022 se ha actualizado con los avances realizados en esta política y se han presentado las primeras evidencias de su aplicación definida en 2021. 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 corresponde a la revisión de la oferta definida para los distintos segmentos, incluyendo entre las variables de decisión los riesgos de

63 Artículo 8 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.

64 Patrimonio invertido en gestoras del Grupo Amundi sin tener en cuenta patrimonio invertido en fondos de inversión garantizados. Incorporando ese patrimonio el porcentaje es del 68%.

65 Artículos 8 y 9 del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo.

sostenibilidad a presentar en el Grupo de Trabajo de Oferta Asesorada. En una tercera etapa 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. Subrayar que en 2022 se han implementado los cambios en los modelos de asesoramiento y gestión discrecional de carteras en línea con el objetivo definido en el plan de finanzas sostenibles de introducir las preferencias de sostenibilidad de los clientes en dichos modelos, vigente desde el 2 de agosto del 2022. De esta forma, los clientes deben responder a nuevas cuestiones para conocer sus preferencias en aspectos de sostenibilidad relativas a la inversión de su patrimonio financiero, actualizándose las herramientas de la Entidad en este sentido. También se han realizado formaciones específicas para explicar estos cambios y preparar a la red de gestores para poder trasladar a los clientes los términos asociados a la sostenibilidad.

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, realizaba una donación 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 año de 979,5 millones de euros.

Fondos de pensiones
BanSabadell Pensiones

Patrimonio 2022

9 **979,5M€**

Respecto de la integración de los riesgos de sostenibilidad 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 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.

Así mismo, Sabadell Seguros participa desde julio de 2021 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.

A septiembre de 2022 el fondo Q-Impact ha obtenido los siguientes resultados: En su valoración financiera, ha alcanzado una tasa interna de retorno (TIR) de 17 %. En cuanto a su impacto social y medioambiental, ha alcanzado el 54% del objetivo de impacto, que supone aumentar el impacto de las compañías desde la entrada del Banco.

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.

Asimismo, 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).

5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México

Financiación Verde México

En 2022 Banco Sabadell en México ha otorgado financiación verde por un importe de aproximadamente 65 millones de euros, cuyos destinos de financiamiento ha involucrado principalmente:

- Proyectos de energía renovable;
- Transporte sostenible;
- Construcciones con materiales que permiten una eficiencia energética;
- Instalación y mantenimiento de tecnología de energía renovable (celdas fotovoltaicas) en el sector industrial y agrícola;

Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo

Banco Sabadell México dispone de un crédito de 100 millones de dólares a 10 años otorgado por Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo Banco Mundial.

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 con un crédito a 8 años por 50 millones de dólares con la Institución Alemana de Financiamiento para el Desarrollo.

Sabadell México también cuenta con 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 medioambientales 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 2022, el Grupo Banco Sabadell cuenta con una plantilla de 18.895 personas distribuidas en las diferentes geografías donde está presente, prácticamente

todos con contratos indefinidos (99,0 %). La edad media de la plantilla se sitúa en 44 años con una antigüedad media de permanencia en la organización de 16 años. Esta plantilla es diversa en distribución geográfica (un 33,2 % es internacional) y en género (55,6 % son mujeres).

Profesionales

18.895

Plantilla internacional

33,2%

Mujeres

55,6%

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

Clasificación profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	460	208	668	515	214	729
Mandos intermedios	1.944	1.381	3.325	1.988	1.281	3.269
Especialistas	5.298	7.194	12.492	5.663	7.766	13.429
Administrativos/as	683	1.727	2.410	724	1.919	2.643
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as 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/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	1.080	1.209	2.289	1.113	1.245	2.358
Entre 31 - 49 años	4.682	6.290	10.972	5.093	7.012	12.105
Mayor de 49 años	2.623	3.011	5.634	2.684	2.923	5.607
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

País	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	5.796	6.828	12.624	6.157	7.310	13.467
Reino Unido	2.168	3.343	5.511	2.291	3.507	5.798
México	266	166	432	278	185	463
Otras Geografías	155	173	328	164	178	342
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. La plantilla de Reino Unido engloba el personal de TSB y la OFEX en Londres de Banco Sabadell.

Nacionalidad	2022	2021
Española	66,0 %	66,4 %
Británica	27,3 %	27,4 %
Mexicana	2,2 %	2,3 %
Estadounidense	1,1 %	1,1 %
Otras Nacionalidades	3,3 %	2,8 %
Total	100 %	100 %

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

En 2022 la plantilla del Grupo se ha reducido en un 5,9 %, pasando de 20.070 personas profesionales a las 18.895 actuales. Este ajuste incorpora parte del compromiso de eficiencia del plan estratégico formalizado en el acuerdo de despido colectivo alcanzado por el Banco y el 100 % de la representación legal de las personas trabajadoras. El Banco continúa en un proceso de adaptación a la transformación del entorno (digitalización de clientes, nuevas formas de trabajar, disrupciones tecnológicas...) con el objetivo de construir el mejor escenario futuro para la plantilla, los clientes y el resto de grupos de interés.

En junio de 2022 finalizó el expediente de regulación de empleo, que contemplaba una salida progresiva, de 1.603 personas trabajadoras de Banco Sabadell. A todos ellos, se les ofreció la adhesión a los distintos programas incluidos en un Plan Social, de acuerdo con lo legalmente exigido pero con condiciones muy superiores a las previstas por la ley, con un compromiso doble: conseguir un nuevo empleo para todas las personas afectadas (Programa Recolocación) y, por otro lado, dar orientación efectiva y apoyo emocional a las personas que lo precisen en esta transición personal y profesional (Programa Silver). Los programas se ofrecieron de forma efectiva a todo el colectivo impactado por la salida, que tras 12 meses tras

su puesta en marcha ha sido utilizado por un total de 487 personas, el 30% de las personas afectadas. De las personas que han utilizado los programas, 356 personas se han inscrito en el Programa Recolocación y 131 en el Programa Silver.

Dentro de los programas, se ha proporcionado un soporte adaptado a las necesidades de cada caso, consiguiendo un ratio de inserción en el mercado del 61% de las personas participantes interesadas en incorporarse a una posición durante este periodo.

La valoración global de las actividades y acompañamiento profesional facilitado por Banco Sabadell, ha obtenido una media de 4,8 sobre 5, valorándolo como un servicio integral muy útil en su transición profesional y personal.

Distribución de salidas del Grupo por despidos

Durante el 2022 se han producido 1.228 salidas, cifra un 25 % inferior a las del 2021 que fueron 1.648 salidas. Estos datos recogen salidas vinculadas al expediente de regulación de empleo, que finalizó en junio de 2022:

Categoría Profesional	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	33	8	41	16	5	21
Mandos intermedios	136	34	170	70	24	94
Especialistas	357	621	978	398	520	918
Administrativos/as	20	19	39	66	549	615
Total	546	682	1.228	550	1.098	1.648

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as 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/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Rango de edad	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inferior a 31 años	26	12	38	28	40	68
Entre 31 - 49 años	176	457	633	108	259	367
Mayor de 49 años	344	213	557	414	799	1.213
Total	546	682	1.228	550	1.098	1.648

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Rotación Voluntaria

La Tasa de Rotación Voluntaria (TRV⁶⁶) del Grupo (Ex TSB) en 2022 es de un 2,5 %. En España, la rotación voluntaria es de un 1,7 % incrementándose en 0,8 p.p debido principalmente a la salida de perfiles muy demandados en el mercado (perfiles DATA, Regulatorios y del ámbito de *Corporate Banking*).

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	13,9 %	21,8 %	9,1 %	19,8 %
Entre 31 - 49 años	1,3 %	17,2 %	0,8 %	10,6 %
Mayor de 49 años	0,2 %	4,2 %	0,2 %	1,4 %
Total	1,7 %	14,7 %	0,9 %	9,9 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	2,4 %	14,9 %	1,2 %	12,3 %
Mujeres	1,1 %	14,4 %	0,7 %	7,0 %
Total	1,7 %	14,7 %	0,9 %	9,9 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Rotación Involuntaria

La Tasa de Rotación Involuntaria (TRI⁶⁷) del Grupo (Ex TSB) es de un 1,1 %. En España, la rotación involuntaria es de un 1,0 %.

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	2,4 %	3,8 %	2,1 %	6,4 %
Entre 31 - 49 años	0,5 %	2,7 %	0,8 %	4,8 %
Mayor de 49 años	1,7 %	6,3 %	2,5 %	7,0 %
Total	1,0 %	3,7 %	1,4 %	5,5 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. Incluye las salidas por despido y otro motivos no voluntarios. No incluyen las salidas por procesos de reestructuración.

66 Tasa que mide las salidas voluntarias del Grupo (Ex TSB).

67 Tasa que mide las salidas no voluntarias del Grupo (Ex TSB).

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	1,3 %	4,1 %	1,6 %	5,8 %
Mujeres	0,8 %	3,3 %	1,3 %	5,2 %
Total	1,0 %	3,7 %	1,4 %	5,5 %

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. Incluye las salidas por despido y otro motivos no voluntarios. No incluyen las salidas por procesos de reestructuración.

Modalidades de contrato del grupo

Prácticamente la totalidad de los contratos del grupo (99,0 %) son contratos indefinidos, únicamente 182 son temporales.

Tipo de contrato y género	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	8.304	10.409	18.713	8.817	11.061	19.878
Temporal	81	101	182	73	119	192
Total	8.385	10.510	18.895	8.890	11.180	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Número de contratos por tipología.

Tipo de contrato y clasificación profesional	2022			2021		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos/as	666	2	668	727	2	729
Mandos intermedios	3.319	6	3.325	3.258	11	3.269
Especialistas	12.405	87	12.492	13.337	92	13.429
Administrativos/as	2.323	87	2.410	2.556	87	2.643
Total	18.713	182	18.895	19.878	192	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as 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/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

Número de contratos por tipología.

Tipo de contrato y rango de edad	2022			2021		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Inferior a 31 años	2.178	111	2.289	2.306	52	2.358
Entre 31 - 49 años	10.911	61	10.972	12.009	96	12.105
Mayor de 49 años	5.624	10	5.634	5.563	44	5.607
Total	18.713	182	18.895	19.878	192	20.070

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022.

Número de contratos por tipología.

6.2 Compromiso con el talento

El Grupo Banco Sabadell aspira a proporcionar a las personas empleadas el mejor lugar donde desarrollar una carrera profesional. Para hacerlo posible el Grupo cuenta con 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.

6.2.1 Modelo de gestión del talento

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

El modelo de gestión del talento de Banco Sabadell persigue gestionar y fidelizar el talento, 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 las personas empleadas la posibilidad de tener nuevas oportunidades de carrera y progreso profesional en el Grupo Banco Sabadell.

Los principales procesos para identificar y desarrollar el talento potencial de las personas empleadas son:

- **Valoración Anual del Desempeño y Potencial (VADP):** (para la plantilla sin retribución variable). Proceso estructurado para identificar el talento interno y medir el potencial. Valora la aportación y desempeño, capacidades y potencial y permite conocer las aspiraciones profesionales y definir su plan de desarrollo. Este año se han introducido mejoras detectadas en el proceso como son: mejoras en accesos, información adicional sobre formación y objetivos de cada persona y sobre todo, añadiendo perfiles de futuro e impulsando el plan de desarrollo y carrera individual necesario para completar la valoración y para fomentar el desarrollo de toda la plantilla. A partir de la valoración anual, se definen acciones para las personas empleadas con mejor desempeño y mayor potencial, facilitándoles oportunidades profesionales, acceso a formación diferencial y eventos para su desarrollo personal a lo largo del ejercicio. Es la base para tomar decisiones sobre carrera profesional en procesos como la movilidad interna, la formación o actuaciones salariales, así como en los Comités de Valoración de Personas y en el Comité de Valoración Directiva.
- **Valoración Cualitativa Individual (VCI):** (para la plantilla con retribución variable). Se basa en dos pilares clave: la equidad interna y la meritocracia. La VCI valora qué ha aportado cada persona y cómo lo ha conseguido en 10 elementos (distintos según el nivel de responsabilidad) así como el potencial. Esta valoración

tiene un peso del 20% en los objetivos individuales de la persona trabajadora.

Uno de estos elementos está relacionado con la gestión adecuada del riesgo y cumplimiento normativo, valorando si analiza, pondera y valora los riesgos presentes en su actividad y los considera adecuadamente en la toma de decisiones. Además, se valora si conoce y cumple tanto la normativa interna del Grupo como con la regulación aplicable en su ámbito de actividad así como si transmite a sus personas colaboradoras la necesidad de dicho cumplimiento.

- **Valoración del *management* (180°):** Anualmente se realiza una valoración a las personas *managers* por parte de sus equipos, focalizándose en seis elementos clave. Este proceso es visible para la persona *manager* superior y se tiene en cuenta en la valoración que realiza. Además se da *feedback* a la figura del *manager* de los resultados obtenidos y la figura de gestor de personas realiza un acompañamiento sobre éstos. Los elementos valorados son:
 - Comunicar de forma efectiva y compartir regularmente la información relevante de la organización acerca de temas de la dirección, del ámbito y de toda la organización ayudando a entender el nuevo entorno competitivo.
 - Coordinar de forma eficaz con sus personas colaboradoras y promover el trabajo en equipo y la colaboración dentro y fuera de la dirección.
 - Enfocar a la productividad y el uso eficiente del tiempo, ayudando a priorizar y a trabajar de manera eficaz y flexible en un entorno cambiante. Estar en línea con los compromisos del Grupo en materia de ESG y realizar una gestión adecuada del riesgo y cumplimiento normativo.
 - Delegar, empoderar y orientar a su equipo para la toma de decisiones autónomas animando a ser no conformista para adelantarse a las necesidades y evolucionar para ofrecer mejores soluciones.

- Realizar un seguimiento periódico del trabajo, tanto individual como del equipo, asegurando la responsabilidad individual.
- Ocuparse del desarrollo y carrera profesional: hacer un seguimiento periódico del plan de desarrollo, dar *feedback* constructivo y reconocer los logros.
- **Comités de Valoración de Personas (CVP):** Se celebran con carácter anual los Comités de Valoración de Personas, para realizar un diagnóstico del talento y análisis con datos de plantilla, además de todos los elementos de capital humano para cada dirección general/territorial. Con carácter anual, a través de los Comités de Valoración de Personas, se obtiene una visión integral de la plantilla y del talento en cada dirección para así poder tomar decisiones objetivas, meritocracias y colegiadas.
- **Comité de Valoración Directiva (CVD):** Se celebra anualmente con el Comité de Dirección del Banco a fin de decidir las variaciones en el colectivo directivo, aprobando las propuestas de promoción o salida del mismo. La entrada en el colectivo directivo tiene en cuenta como criterios fundamentales tanto la valoración de puestos como la valoración del talento, así como el dimensionamiento coherente con la estructura y con los objetivos y compromisos de diversidad establecidos. Los mapas de talento resultantes, son elementos fundamentales para la gestión del talento interno, basada en las necesidades estratégicas y la meritocracia.
- **Mapa de sustitución de funciones relevantes:** se revisan con carácter anual los «puestos clave» identificados hasta la fecha, como consecuencia de los cambios en la estructura organizativa y se actualiza el *pool* de relevo.

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

En Banco Sabadell, la meritocracia es clave para desarrollar el talento de forma sostenible a largo plazo. El modelo de gestión del talento prima la promoción de aquellas personas empleadas que consiguen los resultados esperados poniendo en práctica los valores del Banco diariamente. Las promociones a puestos de mayor responsabilidad son validadas por órganos internos colegiados, con el apoyo de la Dirección de Personas.

Otras geografías:

Desde 2020 TSB no utiliza calificaciones de desempeño individual. La Entidad ha desarrollado un proceso de gestión centrado en mejorar el rendimiento y fomentar el desarrollo mediante conversaciones regulares entre las personas empleadas y la persona responsable directa. Las personas empleadas que logran sus objetivos, demuestren comportamientos clave, cumplan regularmente o vayan más allá de las expectativas de su rol, participaran de la retribución variable anual.

Asimismo, para los niveles más altos de la entidad, la valoración se realiza mediante un cuadro de mando integral individualizado. Este cuadro de mando incluye métricas financieras y no financieras individuales, que se establecen vinculados con los Objetivos Corporativos Primarios de TSB y del Grupo.

En 2022, TSB continua identificando y desarrollando el talento de forma activa, construyendo fuertes y diversas fuentes para su gestión.

Las personas con talento tienen acceso al sistema de *coaching* de puestos *senior* dando acceso a planes de desarrollo sólidos y a coaching directivo, así como acceso a oportunidades y eventos de desarrollo tanto interno como externo. Los programas de desarrollo de habilidades ayudan a las personas candidatas a desarrollar habilidades

para impulsar la movilidad interna.

De igual manera el programa de *mentoring* de TSB continua dando acceso a las personas empleadas a crear relaciones en el sector bancario. Más de 300 personas empleadas han participado durante este año 2022 en el programa, que cuenta con 6 programas de los cuales tres conectan a las personas empleadas con participantes fuera de TSB, y los otros tres se centran en la construcción de conexiones internas en todo el banco.

En México, los procesos de gestión del talento definidos anteriormente para España son también aplicables a la filial donde se llevan a cabo anualmente el lanzamiento de la Valoración Anual de Desempeño y Potencial, la celebración del Comité de Valoración de Personas, el Comité de Valoración Directiva y la revisión del Mapa de sustitución de funciones relevantes, en atención al modelo de gestión del talento de Grupo.

6.2.2 Atracción de talento

Una vez superado el proceso de reestructuración de la plantilla, desde marzo de 2022 el mayor reto en relación a la atracción de talento, tanto interno como externo, ha sido poder contar con equipos con las capacidades y habilidades necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos del Grupo.

En cuanto a atracción de talento externo, en España se han incorporado 469 profesionales con los siguientes perfiles: analistas financieros / cuantitativos / regulatorios (27%), *data specialists* (23%), especialistas de negocio (22%), tecnólogos y otros perfiles como *project managers* (11%); y técnicos especializados (17%).

Asimismo, en cuanto a atracción de talento interno se han gestionado 314 coberturas para cubrir vacantes de estructura.

Nuevas contrataciones indefinidas del Grupo Banco Sabadell: Distribución por clasificación profesional, edad y género

Clasificación Profesional	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Directivos	2	0	4	0
Mandos Intermedios	39	13	121	16
Especialistas	423	89	231	90
Administrativos	5	0	11	0
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as 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/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca..

Rango de Edad	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Inferior a 31 años	305	47	293	41
Entre 31 - 49 años	159	50	67	59
Mayor de 49 años	5	5	7	6
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

Género	2022		2021	
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional
Hombres	261	60	244	64
Mujeres	208	42	123	42
Total	469	102	367	106

Los datos son de alcance Grupo (Ex TSB) a 31/12/2022. Internacional incluye México, OFEX y Oficinas de representación.

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. En 2022 se han lanzado dos programas de becas: la primera edición del CIB *Internship Programme* y una nueva edición del *Internship Programme*, con la acogida de 20 y 97 estudiantes, respectivamente. El objetivo de estos programas es ofrecer un período de aprendizaje práctico incorporando estas personas en

áreas del centro corporativo así como en la red de oficinas.

Continuamos con el programa de talento, *Banking Sales Graduate Programme* (Plan Cantera), cuyo objetivo es establecer una formación inicial con los contenidos básicos para las funciones comerciales (figura Gestora Comercial) y facilitar formación imprescindible en las certificaciones de carácter regulatorio, cuyas personas participantes (210) que se incorporaron en 2021 para convertirse en especialistas de negocio han superado los objetivos fijados. Además, han completado con éxito los

programas formativos en habilidades comerciales y certificaciones para la correcta comercialización de productos financieros.

Las personas que forman parte del Programa *Graduate Data Science*, han participado en diversos proyectos de análisis avanzado de datos y uso de tecnologías de modelado de las unidades de negocio, así como en actividades organizadas fuera de la Entidad. Un ejemplo de este tipo de iniciativas es el *Datathon*, realizado en colaboración con la ONCE y Microsoft, para fomentar el impacto social y proporcionar capacidades analíticas orientadas a la mejora de sus proyectos.

Ambos programas, Banking Sales Graduate

Programme y Graduate Data Science, cuentan con propuestas e itinerarios específicos de formación, desarrollo y la creación de un sentimiento de pertenencia a la Entidad.

Finalmente, cabe destacar la finalización del programa *Young Talent 2019*, programa de 3 años de captación de talento joven con enfoque en áreas financieras y posiciones de control y cumplimiento.

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

Marca empleadora

Banco Sabadell dispone de un proceso de selección de personal que valora la profesionalidad y la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, así como el potencial de desarrollo en la empresa.

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 se ha mantenido la presencia del Banco en las principales ferias de empleo del país.

La presencia de Banco Sabadell en LinkedIn ha sido otro punto clave en la captación de talento, en especial talento joven y perfiles digitales, mediante campañas de contenido orgánico y de contenido patrocinado. La página corporativa en esta red social ha superado los 163.100 seguidores este año, una cifra que supone un 15% de crecimiento respecto al año anterior.

Banco Sabadell sigue estando entre las 100 mejores empresas para trabajar en España según el prestigioso monitor de reputación como empleador MercoTalento, ocupando la posición número 42 en el ranking.

6.2.3 Programas de liderazgo

La figura de *manager* es la columna vertebral del desarrollo del grupo, tiene un papel clave fundamental. Esta figura orienta a las personas, generando entornos de colaboración y agilidad, evolucionando el negocio con foco cliente. El banco está evolucionando la cultura y las formas de trabajar para ser más ágil e ilusionante y para que esto ocurra se apuesta por ellos como palanca de cambio.

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 y que llevan en este rol un máximo de 1,5 años, continua su senda de capacitación de los *managers* en habilidades, colaboración y valores. El programa se centra en la cultura del Banco consolidado y en un itinerario de desarrollo de la persona directiva, basado en un modelo meritocrático que sitúa a los/las mejores como líderes y generadores de cambio e innovación. Se basa en un programa *blended* con contenido presencial y online, de duración de 15 semanas, con una dedicación estimada de 60 horas entre sesiones presenciales, cursos online y dedicación al proyecto.

Entre septiembre de 2021 y febrero de 2022, un total de 91 *managers* han finalizado este itinerario. Adicionalmente, 149 *managers* más han realizado este itinerario entre marzo y noviembre de 2022.

En estas últimas ediciones, 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 Personas (RRHH). Las ideas clave a transmitir en el programa, se relacionan tanto con la transversalidad, en lo que se refiere a la diversidad de los componentes de los equipos de trabajo, como la naturaleza de las experiencias en qué participan. Al mismo tiempo, la de generar un mayor autoconocimiento, desarrollo de competencias y habilidades para gestionar personas.

Programa de Aceleración de Carrera (PAC)

La finalidad de este programa es preparar a las personas líderes que deberán abordar los retos a futuro. En 2022 se ha realizado una nueva edición del PAC con un total de 103 participantes (56% mujeres), pre-directivos/os del Banco con una duración de 18 meses.

El programa ha sido diseñado con el objetivo de acelerar el desarrollo de la carrera profesional de pre-directivos/as considerados/as de alto potencial, que representan los valores y actitudes que el Banco quiere impulsar, facilitando la diversidad necesaria que se quiere alcanzar en el colectivo directivo.

Las personas participantes trabajan 5 palancas:

- Autoconocimiento: con la realización de un cuestionario 360º por parte de cada participante con la finalidad de proporcionar una visión de los comportamientos que evidencian en el día a día y varios talleres de autoconocimiento grupales para desarrollar la autoconciencia y autogestión personal y relacional, además de varias sesiones con un *coach* individual para la realización de un posterior plan de desarrollo “*My MAP*”, para facilitar una visión de las fortalezas, oportunidades de mejora y sugerencias de desarrollo.
- Formación: con la realización de 4 módulos de Desarrollo de Liderazgo con el partner ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas), de un total de 85 horas por participante, donde se

trabajan la visión global, líder, funcional y transversal. La finalidad de formación es preparar el salto en la carrera profesional, generando una energía de cambio y de futuro en la organización.

- Perspectiva Banco Sabadell: con encuentros trimestrales con personas directivas de primer nivel, además de encuentros esporádicos con las diferentes direcciones generales. Esta perspectiva refuerza la proximidad con los niveles ejecutivos con la finalidad de conocer el *know-how* y la cultura del Banco en otros ámbitos.
- *Mentoring*: con un proceso sistemático de asignación de persona mentora / mentorizada que supone la realización de 7 sesiones de mentorizaje interno. El objetivo es ayudar a las personas participantes a crear su propio plan de crecimiento profesional y carrera, mejorando el empoderamiento de las personas participantes en su trayectoria profesional. Para el proceso de mentoring, tanto persona mentora / mentorizada han contado con una guía y soporte de ayuda.
- Nuevos retos: trabajando y pensando “*out of the box*”, mediante asignaciones diferentes o participaciones en actividades de voluntariado corporativo, entre otras. Estableciendo asignaciones de desarrollo, asumiendo nuevos retos fuera del ámbito de responsabilidad y exponiendo a las personas participantes a funciones distintas a las habituales.

Programa de Desarrollo Directivo (PDD)

En 2022 se ha dado continuidad a los programas para personas directivas, que cuentan con un Programa de Desarrollo Directivo cuando acceden a la posición de Directivo/a Top, con el objetivo de acompañar a estas personas en los momentos de transición de su carrera y prepararlas ante el entorno cambiante del negocio, con especial foco en los desafíos propios del nuevo rol.

La estrategia de talento permite a la Entidad contar con el talento necesario para poder cumplir con los objetivos marcados, asegurando las capacidades necesarias, la mayor adecuación entre persona-puesto y la igualdad de oportunidades.

El programa se plantea como un modelo de *learning by doing* y tiene el objetivo de crear redes en el colectivo directivo, ofreciendo oportunidades de *networking* y visibilidad. Las personas participantes deben ejercer un liderazgo visible más allá de su ámbito de actuación, transmitiendo la visión y los valores de la Entidad. Por ello, los retos clave del programa se focalizan en la actuación de la gestión de su equipo como líder de *managers* y responsable fundamental del clima y el compromiso, en la creación de espacios de confianza en su ámbito de responsabilidad, ofreciendo feedback a los equipos y trabajando en el desarrollo del mismo y por último, contextualizar la toma de decisiones con la mayor perspectiva posible, entendiendo y estableciendo relaciones con otros ámbitos corporativos.

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

360º se realizan en base a las competencias previamente identificadas por Banco Sabadell como necesarias para el desempeño del rol directivo. En función de las competencias concretas, se lleva a cabo una autoevaluación, evaluación de *manager*, *peer* y otros evaluadores. Todas estas evaluaciones dan lugar a un informe individual, compartido con cada participante, de forma que pueda llevar a cabo su plan de desarrollo individual en base a las competencias a desarrollar. El *partner* con el que se trabaja la herramienta 360º es Korn Ferry Internacional, socio líder mundial en soluciones de *management* y el facilitador del programa global es CCL (*Center for Creative Leadership*), referente en liderazgo a nivel internacional.

Durante 2022 se ha llevado a cabo una nueva edición del programa en formato 100% presencial en la que han participado 70 personas directivas, con una valoración excelente del programa.

Eres Manager

En 2021 se desplegó el programa formativo “Eres Manager”, un programa de evolución y desarrollo para reconocer a las personas *managers*, acompañándolas para potenciar sus capacidades enfocándolas a impulsar un banco más ágil, ilusionante y conectado, además de asegurar que las personas *managers* están alineadas con el propósito de la Entidad y son ejemplo de sus valores.

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 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. Focalizándose en dos elementos del Rol “Nos orientamos a las personas y generamos entornos de colaboración y agilidad”, realizando comunicaciones enfocadas, espacios de reflexión y formación.

Durante 2022, distintas Direcciones Generales del Banco han realizado el programa en distintas ediciones obteniendo, en la primera de ellas, un 93 % de recomendación por parte de las personas asistentes. Asimismo, se espera continuar con dicho programa durante 2023.

Además, mensualmente se envía vía correo electrónico a todas las personas *managers* 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. Los contenidos de estas *newsletters* se publican periódicamente en el espacio privado del Campus para las personas participantes del programa, donde disponen de todos los contenidos formativos e informativos en cualquier momento.

Otras geografías:

Desarrollo de liderazgo en TSB

Durante el año 2022, TSB ha lanzado el programa “*Leadership Expectations*” el cual describe los comportamientos que se esperan de todas las personas líderes en base a la estrategia al desarrollo del liderazgo. *Leadership Expectations* integra los procesos y evaluaciones de Recursos Humanos, incluida la retroalimentación de 360º y la evaluación de reclutamiento de liderazgo sénior.

TSB facilita el acceso a todas las personas líderes de equipo a *Hive learning*, una herramienta y un plan de formación digitales centrado en campañas de aprendizaje de 6 semanas de duración, que estarán disponibles para acompañar en el desarrollo de cada expectativa de liderazgo en 2023. Este espacio reemplaza al acceso disponible hasta ahora conocido como *Leadership Essentials*.

TSB continúa explorando qué habilidades y conocimientos se necesitan para las personas gestoras de equipos híbridos, incluido el bienestar a través de recursos específicos, como el lanzamiento de los seminarios web *People First, Performance Follows*, módulos de aprendizaje electrónico diseñados en asociación con psicólogos para apoyar el cambio de hábitos y los fundamentos de desempeño para las personas gestoras y sus equipos.

A lo largo del año, todas las personas líderes han tenido acceso a un conjunto de herramientas y un plan de estudios de desarrollo de liderazgo online. Las nuevas personas líderes pueden acceder al contenido para construir una buena comprensión de todos los elementos del liderazgo. Las personas líderes más experimentadas, tuvieron acceso al contenido externo y conocimientos de psicólogos empresariales y deportivos.

TSB además de los programas de liderazgo ya desarrollados, ha integrado aún más en 2022 su oferta de programas basado en habilidades básicas:

- TSB *Manager*: programa desarrollado en 2020 que instruye a las personas gestores de equipos en los fundamentos de la gestión. Incluye un aprendizaje basado en 4 módulos online, con énfasis en la toma de decisiones empoderada y gestionando la salud mental. Se ha incluido un 5º módulo para facilitar habilidades digitales. Esto completa el programa para practicar habilidades clave y recibir retroalimentación para el desarrollo.
- Formación online *Talking Performance*: programa desarrollado en 2020 enfocado en la gestión del rendimiento que se ha seguido impulsando durante 2022. Esta formación proporciona herramientas y conocimientos para que las personas empleadas dominen sus conversaciones de rendimiento y permitan que cada persona empleada rinda al máximo.
- Programa *Senior Leader as Coach*: programa desarrollado en 2020 de forma online que en 2021 se lanzó la formación semipresencial con la finalidad de profundizar las habilidades de coaching a través de un aprendizaje combinando la práctica en habilidades y la mentoría por parte de profesionales habilitados por

la Federación Internacional de Coaching. El programa actualmente cuenta con un plan de estudios de ex alumnos/as establecido para mantener y continuar la práctica de habilidades para aquellas personas que han completado el programa. En 2023 se busca implantar una nueva figura de coach con la intención de acompañar la figura gestora en el programa.

Además, todas las personas líderes de equipos de TSB siguen recibiendo, de forma mensual, *Leadership Insights*, un boletín donde se comparten 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 las personas 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 Directiva 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.

Además, destacan las siguientes iniciativas:

- Capacitación para Nuevos Líderes: Programa de formación desarrollado para líderes de nuevo ingreso y personas colaboradoras que han tenido un cambio de posición con personal a su cargo. Tiene como objetivo dotarlas de información clave en su rol y en el dominio

de los procesos operativos internos del Banco. Este curso es impartido por las personas responsables del proceso expertas en cada tema como lo son: 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.

- Programas de Formación de Oferta Abierta: Permite a todas las personas colaboradoras elegir cursos o talleres de su interés para fortalecer sus habilidades que van desde las competencias técnicas hasta las de *soft skills*. Este año 2022 se han impartido cursos de orientación a resultados, adaptabilidad, hablar en público y Excel intermedio.
- Foro de Líderes Sabadell: Es un espacio liderado por el CEO de Banco Sabadell México que se ha creado para mejorar la relación del equipo directivo hacia sus equipos. Busca acercar a las personas integrantes del equipo con sus líderes no solo para fortalecer la comunicación, si no también para tener un diálogo totalmente transparente sobre los cambios que se están viviendo en la Organización.

Adicionalmente, existe un programa anual de *mentoring* impartido por personas expertas de *Great Place to Work*, en el cual se seleccionan a las personas líderes con mejor desempeño para ser mentoras de las personas 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 les ayudarán a ser líderes que impacten de manera positiva dentro de la cultura organizacional.

6.3 Formación

El objetivo del modelo de formación del Grupo Banco Sabadell es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro.

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

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

El objetivo es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro, anticipando las necesidades formativas sobre la base de la planificación estratégica de Personas y los objetivos de negocio, y teniendo en cuenta las obligaciones regulatorias, desarrollando un modelo de formación con soluciones personalizadas, innovadoras y eficientes. La formación va dirigida a todas las personas empleadas del Grupo, incluidas aquellas con contratos a tiempo parcial o de prácticas.

Principales datos formativos del grupo durante 2022:

Este 2022 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, poniendo foco en temas como los programas de especialización de perfiles comerciales, la actualidad financiera, o la sostenibilidad.

Se ha seguido potenciado la oferta formativa online y virtual, a pesar de haber incorporado algunas sesiones presenciales en programas de más larga duración, con formato híbrido y dando mayor peso a los formatos virtuales en directo con *Teams* o *Zoom* por un tema de eficiencia.

En el acompañamiento al negocio, en España, destacan los diferentes itinerarios de especialización para perfiles comerciales que se han ido diseñado e implementando a lo largo del año en el Campus de formación, priorizando los perfiles en los que se han incorporado mayor volumen de personas empleadas de funciones más administrativas o comerciales sin especialización. Los diferentes itinerarios son los siguientes:

- Gestor/a comercial de oficina
- Director/a de Banca Personal
- Gestión Directa
- Oficina Directa
- Especialista en Servicio
- Especialista Hipotecario
- Personal Administrativo de Clientes Particulares
- Personal Administrativo de Clientes Empresas

También se han facilitado espacios de especialización en el ámbito de el Negocio Internacional, o la especialización hipotecaria.

Destacar también los programas formativos de alto nivel que se realizan con instituciones de reconocido prestigio como:

- Programas Digital Plus y Digital Tech, que trabajan habilidades profesionales digitales y tecnologías aplicadas al sector bancario, impartida y certificada por la Escuela de Negocios EADA.
- Postgrado en Análisis del Riesgo de Crédito, programa dirigido a analistas de riesgo muy especializado, diseñado y ejecutado con la colaboración de Barcelona School of Management (Universidad Pompeu Fabra).
- Programa Superior en Banca Personal, cocreado con AFI Escuela de Finanzas.
- Programa de especialización en Derecho Bancario, diseñado e impartido por ESADE.
- Curso de asesor financiero para entidades religiosas y tercer sector, programa abierto a todas las personas empleadas de red de oficinas, impartido y certificado por la Universidad Francisco de Vitoria.

- Certificación en Finanzas Sostenibles, que se explica con más detalle más adelante, y que se realiza conjuntamente con Aditio y la Universidad Carlos III de Madrid.
- Programa en Eperto en asesoramiento a Grandes Empresas, dirigido a Directores de Grandes Empresas y de Global Financial Solutions, diseñado conjuntamente e impartido por IE University.

Por otro lado, en este 2022, la formación regulatoria en España ha seguido siendo muy intensa, siendo un 78% del total de horas de formación realizadas. Dentro de este porcentaje de horas, se encuentra la formación en ámbitos de obligado cumplimiento como los siguientes cursos:

- Código de Conducta: obligatorio para todas las personas profesionales.
- PBCFT (Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo): Información que acompaña a las transferencias de fondos
- PBCFT: Prevención Blanqueo Capitales: Novedades Legislativas
- Curso en Sistema de Gestión Ambiental
- Debida Diligencia Continuada
- Tipos de Ciberataque
- Mecanismos transfronterizos sujetos a comunicación
- Plan Igualdad Banco Sabadell
- PBCFT Formación Sabadell Consumer
- PBCFT Nuevos Casos Prácticos

A esta formación obligatoria, debe sumarse todo el capítulo de formación anual continua de las tres certificaciones requeridas para comercializar productos bancarios, como son MiFID⁶⁸, IDD⁶⁹ y LCCI⁷⁰, que son obligatorios para la mayor parte de las personas empleadas de la red de oficinas del Banco. Las horas dedicadas a sumar tiempo de formación para su recertificación han supuesto más del 86% del total de la formación regulatoria.

Una mayoría amplia de personas empleadas (97,8 %) han recibido formación durante el 2022, con 634.599 horas totales de formación realizadas a nivel Grupo (equivalentes a un promedio de 34 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de la plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización. En España, un 22 % de la formación recibida ha sido voluntaria y un 81 % se ha realizado online.

Personas empleadas con formación recibida 2022

97,8%

Promedio horas de formación

34,3

68 La nueva Directiva Europea sobre Mercados e Instrumentos Financieros (MiFID, por sus siglas en inglés) tiene por objeto aumentar la transparencia y mejorar la protección de los clientes en la prestación de servicios de inversión.

69 Directiva sobre distribución de seguros por sus siglas en inglés (*Insurance Distribution Directive*).

70 Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario.

	2022	2021
Personas Empleadas que han recibido formación (%)	97,8 %	98,2 %

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

	2022	2021
Gasto medio en formación por persona empleada	496,00 €	467,00 €

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

Formación recibida

Gasto medio en Formación

	2022		2021	
	Horas Formación	Promedio Horas	Horas Formación	Promedio Horas
Directivos/as	23.752	36,7	28.969	40,9
Mandos intermedios	137.963	42,3	149.818	46,6
Especialistas	431.629	35,5	549.691	41,8
Administrativos/as	41.255	17,2	53.420	20,3
Total	634.599	34,3	781.899	39,7

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

Cantidad total de horas de formación y promedio por categoría profesional

	2022		2021	
	Horas Formación	Promedio Horas	Horas Formación	Promedio Horas
Inferior a 31 años	83.968	37,3	118.962	50,5
Entre 31 - 49 años	382.359	35,5	472.889	39,1
Mayor de 49 años	168.272	30,8	190.049	33,9
Total	634.599	34,3	781.899	39,7

Personas empleadas activas a 31/12/2022. Los datos de formación hacen referencia a perímetro Grupo.

Cantidad total de horas de formación y promedio por edad

Formadores Internos

Destaca la continua contribución del colectivo de Formadores Internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell.

En España, sigue destacando la continua contribución del colectivo de Formadores Internos, pieza clave en la transmisión del conocimiento y la cultura de Banco Sabadell.

Se han celebrado las **V Jornadas de Formadores Internos**. Estas jornadas se celebran como reconocimiento a la aportación de las personas formadoras más activas que se realizan anualmente. Se invitaron a unas 200 personas formadoras a participar en este encuentro, en el que se impulsa el *networking* dentro del colectivo y se realizan actividades colaborativas.

De las acciones formativas impulsadas con Formadores Internos durante el año, destacan las relacionadas con el acompañamiento a profesionales que se incorporan a nuevas funciones o roles y el acompañamiento de profesionales con alguna dificultad específica:

- Se han dedicado más de 300 horas a mentorizar nuevos Formadores Internos.
- Un equipo de casi 30 personas formadoras ha invertido más de 100 horas a ayudar a sus compañeros/as en la consecución de su formación continua.

- 48 personas formadoras han dinamizado acciones de acompañamiento y *onboarding* en dos proyectos de incorporaciones en el Banco: Plan Cantera y *Banking Sales Graduate Programme*.
- Formadores/as especialistas han acompañado en programas de especialización de algunas funciones como Directores/as de Negocio Internacional, Especialistas Hipotecarios o Directores/as de Negocios.

Esta tendencia ha aumentado durante el segundo semestre ya que se ha implantado un proyecto diseñado internamente sobre la nueva figura de Pro-T (*Professional Trainer*), Formadores Internos de figuras comerciales prioritarias acompañarán a las personas empleadas que se incorporan en estas funciones. Desde finales de año se han iniciado acompañamientos de Pro-T para:

- Nuevos Directores de Negocios
- Nuevos Directores de Empresa

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 disposición de las personas empleadas 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

También se dispone de un espacio específico para Formadores Internos donde potenciar su desarrollo y fomentar la gestión del conocimiento así como las buenas prácticas vinculadas a la formación. Además se encuentran recursos que sirven de inspiración para el desarrollo en el rol de persona formadora interna.

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 de la persona empleada.

En este 2022 los proyectos formativos más destacados en el Campus son los siguientes:

- **Reestructuración de la Escuela Comercial** dando visibilidad a la priorización de la formación para especializar a las personas profesionales del Banco. Se han creado nuevos itinerarios y espacios de aprendizaje correspondientes a funciones clave como Directores/as de negocios, Directores/as de Negocio Internacional y Directores/as de Empresa.

- **Potenciar el espacio de Formación Continua**, que incorpora de forma regular nuevos contenidos que permiten sumar horas en materias como MIFID, IDD y LCCI, actualizando los conocimientos de mercado de las personas profesionales.
- Nuevos contenidos para el espacio de **Actualidad Financiera**, que permiten a las personas profesionales estar al día de los temas más candentes que impactan en los mercados financieros.
- Espacio de **Igualdad y Diversidad**, poniendo a disposición de todas las personas profesionales del Banco tanto el Plan de Igualdad, como materiales y recursos formativos recomendados, entre ellos: el protocolo de prevención contra el acoso laboral, una guía de lenguaje inclusivo y cursos sobre diversidad e inclusión en la empresa, y liderazgo inclusivo e Igualdad de Género.
- Nuevo espacio **Primeros Pasos** en el Banco, un espacio que recopila toda la información que una persona profesional recién incorporado al Banco puede necesitar.
- Nuevo espacio en la Escuela Regulatoria sobre Responsabilidad Penal y Anticorrupción, a disposición de todos los empleados del Banco. Ofrece formación en diversos formatos, con infografías y documentación específica. También da acceso a cursos online como responsabilidad penal, canal denuncias y anticorrupción.

Además, siguen siendo relevantes los siguientes proyectos formativos:

- Formación continua en la Escuela Comercial. 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 contenidos audiovisuales que permiten a la persona empleada estar al día y sumar horas para recertificarse.
- Formación para especialistas en la Escuela Comercial. Se han diseñado Grupos Colaborativos para las diferentes funciones especialistas de Empresas y Red.
- Formación en la Escuela Regulatoria: Las personas empleadas pueden encontrar todos los cursos regulatorios y más contenido 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 las personas empleadas de oficina. Además de acompañar a las personas 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*. Un espacio que facilita en un mismo sitio toda la información sobre los diferentes proyectos relacionados con Smartwork y las nuevas formas de trabajo.
- Aula Legal. Es un grupo exclusivamente para la Dirección de Asesoría Jurídica, 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.

El ámbito de la sostenibilidad sigue teniendo su espacio específico en el Campus con oferta de autoconsumo para las personas profesionales del Banco.

Teniendo accesibles la formación en contenidos introductorios que ya se facilitaban el año pasado como el curso “Introducción a la Sostenibilidad”, y como novedad este año el curso de “Contratación de préstamos sostenibles” desarrollado conjuntamente con EADA Business School, abierta para todas las personas empleadas, donde pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, poder explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad.

Además, se sigue ofreciendo 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.

Como novedad, se ha iniciado la Certificación en Finanzas Sostenibles. Se trata de un programa desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid y la Escuela de Negocios Aditio, dirigido a toda la plantilla, en que se trabajan los conocimientos necesarios para poder asesorar sobre productos verdes (de financiación y de inversión), así como de las principales regulaciones y normativas que afectan al sector financiero y bancario en este ámbito. El total de horas dedicadas por las personas empleadas del Grupo en formación relacionada con Sostenibilidad ha sido de 10.394 horas.

Horas dedicadas en formación de Sostenibilidad

10.394

El programa consta de dos módulos, uno inicial y otro avanzado, de los cuales, aquellas personas profesionales interesadas, han podido cursar el primero durante el primer semestre. A partir de octubre, se ha lanzado segundo módulo. El módulo inicial profundiza en los criterios ESG, en las finanzas sostenibles, en el compromiso sostenibles del Banco y en el conocimiento de productos sostenibles. El módulo avanzado profundiza en conocimientos especializados, con especial foco en la gestión de los riesgos ESG y la aplicación de los mismos en la gestión de clientes de valor.

Por último, también se ofrece en el mismo espacio, acceso a una píldora de actualidad sobre Economía circular.

Otras geografías:

En 2022, TSB sigue poniendo foco en el programa *Money Confidence*, programa acreditado por Chartered Banker Institute, dirigido a las personas empleadas con exposición al cliente para desarrollar un mayor conocimiento de la banca responsable y profesional. Además en 2022, TSB ha desarrollado “Cost of Living” modulo de aprendizaje focalizado en aumentar la confianza de las personas empleadas para apoyar a los clientes que presentan situaciones financieras desafiantes. Adicionalmente, TSB ha completado un programa de habilidades múltiples para las personas empleadas en sucursales bancarias y el Contact Center para que desde un primer momento puedan resolver más consultas de clientes.

México cuenta con un plan de formación anual donde se incluyen todos los cursos normativos requeridos por el regulador, que aplican para todas las personas colaboradoras y en algunos casos con cursos especializados para personal identificado en la operación y administración de los diferentes sistemas, el principal objetivo es estar en cumplimiento y alineados en todos los procesos internos del Banco.

Las formaciones que contiene este plan son las siguientes:

- Renovación anual para PBCFT: Concienciar al personal sobre los riesgos latentes en México en materia de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo, a través de un producto con solidez técnica y profesional de cara a la Autoridad, actualizado de forma permanente respecto de los constantes cambios en la regulación y tendencias globales.
- Continuidad del Negocio: Capacitar al Personal Crítico para que cuente con el conocimiento adecuado para afrontar una contingencia en la Institución, identificando las diversas estrategias de recuperación que se han diseñado en Banco Sabadell.
- Protección de Datos Personales: Reforzar el conocimiento de todas las personas colaboradoras en el manejo de los datos personales de los usuarios aplicando las buenas prácticas.
- Sistemas de pagos SPEI⁷¹ y SPID⁷²: Transferir el conocimiento requerido por las personas participantes vinculadas con la gestión, operación, administración y soporte del SPEI y el SPID así como los alineamientos regulatorios establecidos por el Banco de México para asegurar una correcta operación y utilización del medio de pago en Banco Sabadell.
- Ciberseguridad: Generar una cultura de seguridad en la organización así como conciencia acerca de las amenazas, riesgos existentes, las mejores prácticas y la importancia del cuidado de la información.
- UAIR (Unidad de Administración Integral de Riesgos): Mantener actualizado al personal que forma parte de la UAIR sobre las modificaciones en la regulación

71 Sistema de Pagos Electrónicos Interbancarios.

72 Sistema de Pagos Interbancarios en Dólares.

y en el RAS que contempla el marco de los riesgos asociados a la operativa del Banco.

- Derivados: Homologar y adecuar el conocimiento del personal del Banco en materia de Productos Derivados.
- NIIF-IFRS 9: Mantener actualizadas a las áreas estratégicas del Banco en materia de IFRS9 / CUB⁷³ para asegurar el conocimiento de los distintos elementos normativos así como las implicaciones en la gestión y el negocio.
- Indeval⁷⁴: Garantizar que el personal identificado en la operación de Indeval cuente con los conocimientos necesarios para la adecuada operatividad y funcionamiento de los sistemas.
- Base de Datos de Transferencia (BDT): Las personas participantes de este curso obtengan los conocimientos técnicos para la mejor atención de los requisitos y operar con la BDT, optimizando el uso de la información, así como la identificación y conocimiento de las metodologías y enfoques basado en riesgo para la prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo.

También cuenta con formación en materia de Sostenibilidad que, junto con el área de Riesgos Ambientales

y Sociales, han puesto en marcha una formación sobre la implementación del Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), con el objetivo de fortalecer los aspectos técnicos y localizar oportunidades de mejora en los procesos, este espacio también funciona como foro para expresar dudas de las personas participantes y de esta manera asegurar la correcta implementación.

6.4 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.

Banco Sabadell, en su compromiso con la diversidad, dispone de un Plan de Igualdad que se ha renovado en 2022.

Banco Sabadell, en su compromiso con la diversidad, dispone de un Plan de Igualdad desde 2010 que fue actualizado en 2016 y que se ha renovado en 2022, adaptándolo a la nueva normativa y con el acuerdo del 100% de la representación legal de las personas trabajadoras.

Se trata de un plan inclusivo, dirigido a todas las personas, que busca la participación activa de todas las partes involucradas en la organización. Es un plan dinámico y abierto a cambios para garantizar la adaptabilidad a nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo de los próximos años de vigencia.

Este plan persigue:

- Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, prevenir, corregir y penalizar conductas discriminatorias por razón de género, prevenir y reducir las brechas de género tanto funcionales como retributivas.
- Difundir una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades, dando prioridad en los procesos de selección al sexo menos representado y potenciando la promoción interna para la cobertura de vacantes.

- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la discriminación y/o acoso laboral.

El principal objetivo del Plan de Igualdad es integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y para ello contempla un conjunto de acciones tales como:

- La creación de la figura de responsable de igualdad en la empresa, que junto con la figura gestora de conciliación, trabajan de manera transversal para impulsar la correcta implementación del Plan de igualdad,
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad tanto interna como externamente.
- Identificar el talento femenino pre-directivo en las áreas más masculinizadas.
- Mejorar la representatividad de mujeres directivas y *managers*.

⁷³ Circular Única de Bancos.

⁷⁴ Depósito Central de Valores en Mexico.

Además, junto con la firma del Plan de Igualdad, se ha elaborado un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral que ha propiciado la creación de un Comité de Prevención del Acoso paritario así como un canal de denuncias específico y un procedimiento de actuación rápido, ágil y confidencial.

Este Plan de Igualdad sirve como paraguas para seguir evolucionando, promocionando el cambio y reforzar

el compromiso, sobre todo con la igualdad entre mujeres y hombres, pero también en la gestión de todo tipo de diversidades e ir abriendo nuevos horizontes.

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.

6.4.1 Género

La plantilla del banco es diversa en términos de género, con un 55,6 % de mujeres.

En cuanto a las personas directivas, las mujeres representan el 31,1 % con un incremento de 1,8 puntos en 2022, 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 alcanzado un 41,5 % de mujeres en 2022 lo que supone un incremento de 2,3 puntos respecto al 2021.

En el caso de España, se aprecia un incremento en la representación de mujeres en puestos directivos, donde se ha pasado del 29,1 % al 30,3% (+1,2 puntos) en directivos/as y del 38,8% al 41,6% (+2,8 puntos) en mandos intermedios, continuando con la progresión de años anteriores. El porcentaje de promociones de mujeres se incrementa (60,0 % de mujeres entre la plantilla promocionada en 2022, frente a un 55,3 % en 2021), lo que demuestra el compromiso con la diversidad y los resultados de las medidas que se han puesto en marcha.

Clasificación por Género	2022	2021
Hombres	8.385	8.890
Mujeres	10.510	11.180
Total	18.895	20.070

Distribución de los empleados del Grupo

Porcentaje de mujeres por Categoría Profesional	2022	2021
Directivas	31,1 %	29,4 %
Mandos intermedios	41,5 %	39,2 %
Especialistas	57,6 %	57,8 %
Administrativas	71,7 %	72,6 %
Mujeres promocionadas respecto el total de promociones durante el ejercicio	60,0 %	55,3 %

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022 excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España.

Directivas
2022

2021

31,1%

29,4%

Mandos intermedios
2022

2021

41,5%

39,2%

Mujeres promocionadas
2022

60,0%

La evolución favorable de los indicadores en España es consecuencia de la puesta en marcha de distintas medidas, como novedades este año destacan:

— **Selección:**

- Formación de Selección Inclusiva (eliminación de sesgos inconscientes) en los equipos de selección y *hiring managers*.

— **Formación:**

- Curso de igualdad de género (obligatorio para las personas empleadas con equipo a su cargo).
- Formación sobre diversidad e inclusión: Liderazgo inclusivo y otros recursos externos
- Lanzamiento en diciembre de 2022 del Curso del nuevo Plan de Igualdad (obligatorio para toda la plantilla) para incorporar sus principios y fomentar la cultura de la igualdad en el día a día de todas las personas que forman la organización.

En 2022, Banco Sabadell ha seguido apostando por la comunicación y difusión interna y externa 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, ha seguido su actividad durante todo el 2022 con sesiones mensuales. Su objetivo es el empoderamiento de las mujeres de Banco Sabadell y la aportación del valor de la diversidad y sus beneficios. Las directivas que la forman, son referentes de talento y liderazgo femenino en Banco Sabadell.
- Además, la red ampliada SWING&Co, abierta a todas aquellas personas interesadas en temas de diversidad mantiene su actividad.

En la semana de la igualdad y la diversidad:

- Se realizó una sesión informando de los detalles del III Plan de Igualdad cuya firma contó con el 100% de respaldo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. La sesión fue moderada por Sonia López, maestra, psicopedagoga y divulgadora social; Mireia Navarro, gestora de Conciliación del Banco y Chus Plaza, representante de la parte social y miembro de la comisión negociadora.
- Se celebró un evento abierto a toda la plantilla, titulado “Igualdad: más que palabras”, con la participación de Laura Baena, creativa publicitaria, influencer, fundadora del Club de las Malasmadres y presidenta de la Asociación Yo no Renuncio. El evento fue dirigido por Maria Garcia, directora de Relaciones Laborales y PRL⁷⁵ del Banco y la introducción corrió a cargo de Carlos Ventura, director General Banca de Empresas y Red, Federico Rodríguez, sub-director general de Organización y Recursos Corporativos y Ana Aller, en ese momento sub-directora general de Recursos Humanos del Banco.

Con motivo del Día Mundial de la Diversidad Cultural, el Banco quiso mostrar la realidad diversa de su plantilla desde otra vertiente: diversidad de culturas, orígenes y nacionalidad que conforman el equipo, diversidad de idiomas con los que se relaciona y diversidad de clientes a quienes da servicio en diferentes países.

Se celebró el “Taller Conciliar a ti también te interesa” SmartBreak sobre conciliación y corresponsabilidad con la Asociación Yo No Renuncio del Club de las Malasmadres, con la participación de Xavi Comerma, director General Adjunto y director de la DT Cataluña, y Mireia Navarro, gestora de Conciliación del Banco.

Una de las principales líneas de actuación del III Plan de Igualdad es fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones realizadas, ya sean informales, formales, externas o internas, para dar visibilidad a las mujeres. Además, se realizó un taller dirigido a las personas implicadas en los procesos comunicativos del banco, con un doble objetivo: concienciar sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo y además facilitar las herramientas necesarias para incorporarlo en el día a día de toda la organización. Este taller fue impartido por Irene Yúfera, lingüista, profesora del departamento de Educación Lingüística y Literaria de la Universidad de Barcelona y asesora en comunicación y género tanto en el sector público como en el privado.

A nivel externo, Banco Sabadell forma parte del grupo impulsor de trabajo del proyecto *Women in Banking* (WIB), una iniciativa para compartir mejores prácticas entre entidades bancarias en España y promover una red de mujeres dentro del sector bancario. *Women in Banking* tiene el propósito de liderar e impulsar el cambio concienciado sobre el valor de la mujer en los puestos de decisión en el ámbito de la banca española. El objetivo de WIB es convertirse en un referente para el sector financiero en materia de diversidad e inclusión de la mujer, dando visibilidad al talento femenino e inspirando a las nuevas generaciones a través de modelos de referencia. La iniciativa cuenta con el apoyo de ocho entidades financieras con presencia en España y de la Asociación Española de la Banca (AEB).

Banco Sabadell también participa de forma activa en los eventos externos como *Empowering Women's Talent* organizado por Equipos&Talento publicación especializada en Recursos Humanos, donde además recogió el sello que reconoce el compromiso del Banco con la igualdad de género. En septiembre se participó en el evento *Women's Talent Day*, también organizado por Equipos&Talento, dando a conocer la iniciativa SWING por parte de Esther Nin, directora de Asesoría Internacional.

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 que se ha renovado en el año 2022. Además, el Consejero Delegado de Banco Sabadell, César González-Bueno, es firmante de la iniciativa «CEO por la diversidad» promovida por la Fundación Adecco y la CEOE.

75 Prevención de Riesgos Laborales.

Otras geografías:

En Reino Unido, TSB impulsa la composición igualitaria, donde siguen teniendo una mayor proporción de mujeres en roles más junior (66 % de los roles ocupados por mujeres). Desde abril de 2021, la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad ha aumentado al 42 %, por encima del promedio bancario del Reino Unido del 36 %.

La diversidad también es un pilar clave en Reino Unido, TSB está comprometido en crear un lugar de trabajo diverso donde todas las personas empleadas puedan desarrollar su potencial y tener una carrera gratificante independientemente de su cultura y orígenes.

México ha participado en el “Diagnóstico y recomendaciones para promover el liderazgo femenino en el sector financiero” por parte del Comité de interinstitucional para la Igualdad de Género en Entidades Financieras (CIIGEF) y también en el grupo de trabajo “Cimientos” de la ABM formado por personal de distintos Bancos de forma voluntaria, para establecer pautas de comportamiento.

A través de acciones de Responsabilidad Social se difunden comunicados, impulsando la participación de personas colaboradoras para que opinen y formen parte de la diversidad, equidad e inclusión laboral.

Por último, se ha creado un grupo de trabajo interno de diversidad e inclusión formado por 23 personas de distintas áreas con el objetivo de abrir el diálogo entre personas colaboradoras del Banco para generar ideas e iniciativas relacionadas a la diversidad, equidad e inclusión laboral.

Diversidad en el Consejo de Administración

Banco Sabadell, con carácter general, cuenta con políticas que aplican la diversidad de edad, género, discapacidad, procedencia geográfica, formación y experiencia profesionales.

La Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell de 25 de febrero de 2016 (modificada por última vez el 29 de septiembre de 2022), establece los principios y criterios que se deben tener en cuenta en los procesos de selección y por tanto, también en la evaluación de la idoneidad inicial y continua de los miembros del Consejo de Administración, así como en la reelección de los miembros del órgano de administración para garantizar su adecuada sucesión, la continuidad del Consejo de Administración y su idoneidad colectiva.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tiene atribuida por el artículo 66 de los Estatutos Sociales la función de velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, establecer el objetivo de representación para el sexo menos representado y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

El proceso de selección de candidatos a Consejero y de reelección de Consejeros se rige por el principio de diversidad, fomentando la diversidad del Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, y velando para que en la selección se incorpore un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida en el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración vela por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad.

El Consejo de Administración deberá velar por que en los procedimientos de selección de sus miembros se aplique el principio diversidad y favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad, la procedencia geográfica o la formación y experiencia profesionales y aquellos aspectos que puedan considerarse adecuados para contar con una composición del Consejo de Administración idónea y diversa, y que dichos procedimientos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo velará por que el proceso siga los principios de igualdad y equidad, y que esté libre de cualquier forma de discriminación, incluyendo la vinculada a la edad, la discapacidad o el género, sin hacer distinción por razones de raza, sexo, religión ni ninguna otra característica diferencial, respetando la dignidad y garantizando la igualdad de trato y de oportunidades. En la selección de candidatos y reelección de Consejeros se seguirán los siguientes principios generales:

1. Se deberán identificar las necesidades del Banco por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asegurando que con el nombramiento o reelección se favorezca tanto la diversidad como un adecuado equilibrio en la composición del Consejo, entre las diferentes

tipologías de consejeros, independientes, dominicales y ejecutivos.

2. Los candidatos a Consejero deberán cumplir los requisitos de honorabilidad, idoneidad y buen gobierno necesarios para el ejercicio de su cargo, en particular, contar con reconocida solvencia, experiencia, cualificación y formación; asimismo, deberán tener disponibilidad suficiente y un alto grado de compromiso con su función en la Entidad.
3. La selección de candidatos a Consejero deberá tener en cuenta los objetivos, parámetros (competencia profesional, diversidad, honorabilidad e idoneidad) y procedimientos de selección, evaluación y nombramiento establecidos en la Política de Selección de Consejeros y las recomendaciones y criterios del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
4. El procedimiento garantizará que la renovación del Consejo se realice de manera ordenada y planificada, protegiendo la continuidad del negocio y el reforzamiento del sistema de gobierno corporativo.
5. El procedimiento velará por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración en la que los consejeros externos o no ejecutivos deberán representar, como mínimo, la mayoría del total número de miembros del Consejo. De entre los consejeros externos o no ejecutivos deberá procurarse una participación significativa de consejeros independientes.

Durante 2022 la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de sus funciones, ha aplicado la política y medidas para aumentar la diversidad de género, edad, formación, conocimientos y experiencias que contribuyen a la idoneidad colectiva del Consejo, proponiendo a la Junta General de Accionistas la ratificación y el nombramiento de un Consejero Independiente (D. Lluís Deulofeu Fuguet), así como la reelección de tres Consejeros Independientes (D. Pedro Fontana García, D. George Donald Johnston III y D. José Manuel Martínez Martínez) y de un Consejero Dominical (D. David Martínez Guzmán) y al Consejo de Administración el nombramiento por cooptación de una Consejera Independiente (Dña. Laura González Molero) que cumplen con estos criterios.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en cumplimiento de la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, de la función asignada en el apartado 4.17 de su Reglamento y de la Política de Selección de Consejeros de Banco Sabadell,

ha verificado en fecha 24 de enero de 2023 el cumplimiento de la Política en los nombramientos, reelecciones y ratificaciones adoptados en 2022 por la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. En dicha verificación se ha comprobado que los nombramientos y reelecciones se ajustan a los parámetros y requisitos exigidos tanto en la Política como en la normativa vigente para el puesto de miembro del Consejo de Administración de una entidad de crédito. La Comisión también concluye que dichos nombramientos y reelecciones favorecen una composición apropiada del Consejo de Administración, al incrementar su diversidad, tanto en relación con la categoría de los Consejeros, como en cuanto a los conocimientos, competencias y experiencias que estos aportan. De este modo, se cumple con el mandato del Consejo de Administración y de la propia Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo de contribuir al incremento de la diversidad de competencias en el seno del Consejo. En concreto, se ha incrementado y reforzado la diversidad de conocimientos y experiencias bancarias y, en especial, de gestión y control de riesgos, de planificación y estrategia, de gobernanza y de sostenibilidad del Consejo, combinado con la experiencia concreta en el sector bancario y la capacidad de aplicar dichos conocimientos y competencias al negocio bancario, a la vez que se amplía la experiencia internacional.

Para seleccionar a los candidatos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo se ha apoyado en la Matriz de competencias y diversidad de los miembros del Consejo de Administración de Banco Sabadell, que define las aptitudes y conocimientos de los Consejeros. Además, la Comisión ha contado con consultores externos que le han provisto de perfiles de candidatos que reunían los perfiles competenciales priorizados por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

Al cierre del ejercicio 2022, el número de Consejeras de Banco Sabadell es de cinco, cuatro Consejeras Independientes de un total de diez Consejeros Independientes y una Consejera Otra Externa.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tienen el compromiso de favorecer la diversidad del Consejo, velando para que el Consejo cuente con el número suficiente de consejeras y promoviendo el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado. En Banco Sabadell, en el ejercicio 2022 las mujeres representan el 33 % del total del Consejo de Administración.

Las mujeres representan el 40% de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo.

Asimismo, representan el 40 % de los Consejeros Independientes en línea con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un mejor

equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

En cuanto a la presencia de mujeres en las Comisiones del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Retribuciones están presididas por Consejeras Independientes y están presentes en todas las Comisiones del Consejo. En la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad su presencia alcanza el 16,67 % (en materia de Estrategia) y el 20 % (en materia de Sostenibilidad)

	2022	2021
Hombres	10	11
Mujeres	5	4
Total	15	15

Los datos son a 31/12/2022.

6.4.2 Diversidad funcional

El Grupo establece acciones de adecuación del puesto de trabajo en aquellos casos de personas con 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,

y en la Comisión Delegada de Créditos representan el 40 %. En la composición del resto de Comisiones del Consejo (Comisión de Auditoría y Control, Comisión de Nombres y Gobierno Corporativo, Comisión de Retribuciones y Comisión de Riesgos) se ha alcanzado un equilibrio entre ambos géneros.

Diversidad en el Consejo de Administración

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 personas con diversidad funcional en el Grupo a diciembre de 2022 ha sido de 309.

	2022			2021		
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos/as	4	4	8	7	4	11
Mandos intermedios	13	11	24	16	14	30
Especialistas	92	117	209	100	114	214
Administrativos/as	16	52	68	20	69	89
Total	125	184	309	143	201	344

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2022. En el colectivo Directivo se incluyen consejeros/as ejecutivos/as, alta dirección, dirección general, directores/as corporativos/as 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/as están incluidas en la categoría de Especialistas, según el Convenio Colectivo del Sector de la Banca.

6.5 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.
- Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido.
- Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna)

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 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 entre personas trabajadoras 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.

La aplicación de la Política Retributiva del Grupo es imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre personas trabajadoras 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, todas las personas 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.

	2022		2021	
	Miembros	Remuneración	Miembros	Remuneración
Hombres	10	306.640	10	259.633
Mujeres	4	167.152	4	164.390
Total	14	266.786	14	232.421

Remuneración media en el Consejo de Administración⁷⁶

Para el cálculo de la retribución media se consideran las personas 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 y 2022 de los Consejeros hombres sin considerar la remuneración para el Presidente no ejecutivo es de 148.574 y 162.933 euros respectivamente.

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.

Se considera para el cálculo de remuneración total media la 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.

⁷⁶ Para más información con relación a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración véase la Política de Remuneraciones de Consejeros, el informe de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual de Gobierno Corporativo publicado en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancsabadell.com).
<https://www.grupobancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>

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

Remuneración total
media en España

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	362	157	519	179.489	134.059	165.746	402	165	567	165.001	125.629	153.543
Mandos intermedios	1.613	1.151	2.764	73.038	61.329	68.162	1.618	1.027	2.645	72.565	60.951	68.055
Especialistas	3.773	5.414	9.187	47.588	43.429	45.137	4.087	6.002	10.089	47.081	42.570	44.397
Administrativos/as	48	106	154	27.854	26.412	26.862	50	116	166	27.580	25.988	26.468
Total	5.796	6.828	12.624	62.745	48.267	54.914	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	402	324	726	37.283	34.341	35.970	367	256	623	35.596	34.524	35.156
Entre 31 - 49 años	3.299	4.472	7.771	57.207	46.770	51.201	3.606	5.118	8.724	55.767	45.100	49.509
Mayor de 49 años	2.095	2.032	4.127	76.352	53.781	65.239	2.184	1.936	4.120	74.807	52.782	64.457
Total	5.796	6.828	12.624	62.745	48.267	54.914	6.157	7.310	13.467	61.319	46.764	53.418

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros.

Remuneración total
media Reino Unido (TSB)

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	81	47	128	313.505	260.247	293.949	94	46	140	272.790	256.255	267.357
Mandos intermedios	184	140	324	120.937	113.584	117.760	203	154	357	117.593	110.090	114.356
Especialistas	1.256	1.518	2.774	57.938	48.967	53.028	1.302	1.486	2.788	55.223	47.163	50.927
Administrativos/as	635	1.621	2.256	29.379	26.357	27.208	674	1.803	2.477	27.468	24.552	25.345
Total	2.156	3.326	5.482	64.504	43.653	51.854	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	623	841	1.464	35.404	32.883	33.956	686	939	1.625	34.204	30.116	31.842
Entre 31 - 49 años	1.108	1.598	2.706	70.832	47.254	56.908	1.189	1.653	2.842	68.775	45.133	55.024
Mayor de 49 años	425	887	1.312	90.666	47.377	61.400	398	897	1.295	87.159	44.826	57.836
Total	2.156	3.326	5.482	64.504	43.653	51.854	2.273	3.489	5.762	61.560	41.013	49.118

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	36	18	54	238.425	137.774	204.242	44	14	58	197.786	123.363	179.507
Mandos intermedios	152	92	244	59.446	55.859	58.088	162	114	276	50.882	46.965	49.258
Especialistas	78	56	134	24.080	23.316	23.756	72	57	129	20.555	19.816	20.226
Administrativos/as	0	0	0				0	0	0	0	0	0
Total	266	166	432	73.097	53.763	65.598	278	185	463	66.023	44.382	57.319

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	44	28	72	28.752	26.495	27.862	46	35	81	25.577	22.249	24.139
Entre 31 - 49 años	192	127	319	73.762	57.398	67.185	201	141	342	68.543	48.825	60.342
Mayor de 49 años	30	11	41	132.463	81.208	118.711	31	9	40	109.939	60.843	98.892
Total	266	166	432	73.097	53.763	65.598	278	185	463	66.023	44.382	57.319

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A.

Se considera para el cálculo de remuneración fija media la retribución fija a cierre de ejercicio. Este criterio es de aplicación en todos los países desde 2021.

Remuneración fija
media en España

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	362	157	519	129.862	101.647	121.327	402	165	567	126.899	99.320	118.873
Mandos intermedios	1.613	1.151	2.764	56.230	48.269	52.915	1.618	1.027	2.645	56.848	48.596	53.644
Especialistas	3.773	5.414	9.187	41.202	38.006	39.319	4.087	6.002	10.089	40.774	37.291	38.702
Administrativos/as	48	106	154	23.289	23.211	23.235	50	116	166	23.145	22.973	23.025
Total	5.796	6.828	12.624	50.773	40.970	45.471	6.157	7.310	13.467	50.479	40.052	44.819

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados				Remuneración			Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	402	324	726	34.815	32.319	33.701	367	256	623	33.400	32.213	32.912
Entre 31 - 49 años	3.299	4.472	7.771	46.408	39.472	42.416	3.606	5.118	8.724	45.580	38.419	41.379
Mayor de 49 años	2.095	2.032	4.127	60.709	45.646	53.293	2.184	1.936	4.120	61.437	45.404	53.903
Total	5.796	6.828	12.624	50.773	40.970	45.471	6.157	7.310	13.467	50.479	40.052	44.819

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros.

Remuneración fija
media Reino Unido (TSB)

2022							2021					
Empleados			Remuneración				Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	81	47	128	203.000	172.132	191.666	94	46	140	203.100	195.497	200.602
Mandos intermedios	184	140	324	93.450	87.558	90.904	203	154	357	95.058	88.383	92.178
Especialistas	1.256	1.518	2.774	44.841	37.882	41.032	1.302	1.486	2.788	45.099	38.580	41.624
Administrativos/as	635	1.621	2.256	23.798	20.884	21.704	674	1.803	2.477	23.922	21.002	21.797
Total	2.156	3.326	5.482	48.733	33.586	39.543	2.273	3.489	5.762	49.816	33.763	40.096

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados			Remuneración				Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	623	841	1.464	28.999	26.626	27.636	686	939	1.625	29.571	26.080	27.554
Entre 31 - 49 años	1.108	1.598	2.706	53.549	36.330	43.381	1.189	1.653	2.842	55.196	36.835	44.517
Mayor de 49 años	425	887	1.312	65.107	35.241	44.915	398	897	1.295	68.636	36.146	46.131
Total	2.156	3.326	5.482	48.733	33.586	39.543	2.273	3.489	5.762	49.816	33.763	40.096

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

Remuneración fija
media México

2022							2021					
Empleados			Remuneración				Empleados			Remuneración		
Clasificación profesional	H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M	Total
Directivos/as	36	18	54	145.893	84.036	124.885	44	14	58	122.422	77.007	111.268
Mandos intermedios	152	92	244	40.294	37.156	39.106	162	114	276	35.988	32.990	34.745
Especialistas	78	56	134	18.076	17.461	17.815	72	57	129	15.592	15.115	15.379
Administrativos/as	0	0	0				0	0	0	0	0	0
Total	266	166	432	47.956	35.596	43.162	278	185	463	44.237	30.813	38.838

Datos a 31/12/2022. Remuneración en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 20,856MXN=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 23,1438MXN=1EUR. En los datos de remuneración no se incluye a personal expatriado ni personal de Sinia Capital, S.A. 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 Colectivo del Sector de la Banca.

2022							2021					
Empleados			Remuneración				Empleados			Remuneración		
Rango de edad	H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M	Total
Inferior a 31 años	44	28	72	21.537	19.310	20.658	46	35	81	18.829	17.154	18.106
Entre 31 - 49 años	192	127	319	48.061	37.817	43.944	201	141	342	46.118	33.545	40.889
Mayor de 49 años	30	11	41	85.162	51.408	76.106	31	9	40	69.923	41.137	63.446
Total	266	166	432	47.956	35.596	43.162	278	185	463	44.237	30.813	38.838

Los datos son a 31/12/2022. Remuneración media en euros. Tipo de cambio a 31/12/2022: 0,88693GBP=1EUR. Tipo de cambio a 31/12/2021: 0,8403GBP=1EUR. Su cómputo de plantilla engloba solo plantilla TSB excluyendo el personal OFEX de Banco Sabadell. en Reino Unido.

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.

En relación con la denominada brecha salarial, 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.

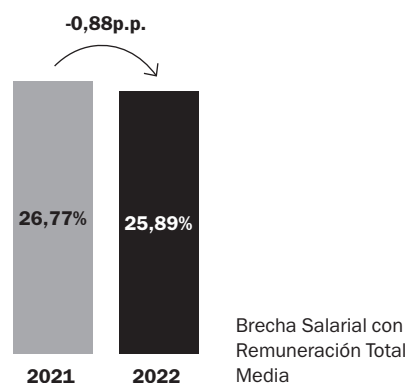
El cálculo de la brecha salarial compara la retribución total percibida por los hombres y las mujeres. A estos efectos se calcula como el porcentaje resultante de dividir la diferencia de las remuneraciones medias y medianas de

hombres menos las remuneraciones medias y medianas de mujeres entre las remuneraciones medias y medianas de hombres sin aplicar ningún tipo de ajuste. 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.

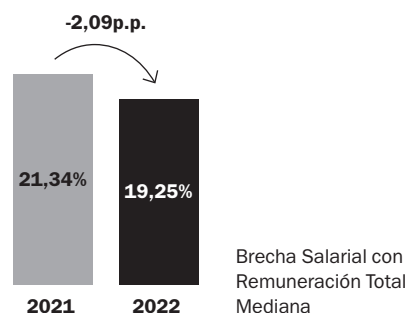
	2022	2021
España	23,08 %	23,74 %
Reino Unido (TSB)	32,33 %	33,38 %
México	26,45 %	32,78 %
Total	25,89 %	26,77 %

Los datos son a 31/12/2022 y 31/12/2021.



	2022	2021
España	16,18 %	18,38 %
Reino Unido (TSB)	26,47 %	28,49 %
México	17,55 %	18,72 %
Total	19,25 %	21,34 %

Los datos son a 31/12/2022 y 31/12/2021.



Nota de cálculo brecha salarial:

La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial global se unificó en 2021 en todos los países de acuerdo a los criterios establecidos en la normativa laboral de España (R.D. 902/2020). 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. De acuerdo a este criterio, la diferencia salarial a cierre del 2022 es de un 10,90 %, frente al 11,24% del cierre de 2021.

Otras geografías:

En Reino Unido, el objetivo de la política de remuneración de TSB (igual que el Grupo) es proporcionar una remuneración competitiva alineada con la consecución de los objetivos estratégicos, diseñada para atraer y retener el talento y generar un rendimiento empresarial sostenible, teniendo en cuenta una gestión de riesgos eficaz y una conducta aceptable.

TSB continua firme en su compromiso de abordar las causas fundamentales del desequilibrio de género y continua construyendo una fuerza laboral más equilibrada a largo plazo. 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.

6.6 Entorno y organización del trabajo

El banco es capaz de transformarse y afrontar grandes retos donde los equipos sean ágiles y las personas aporten su mejor versión.

Uno de estos hitos de transformación pasa por entender la capacidad de teletrabajar como un valor añadido a la cultura de trabajo de Banco Sabadell. A raíz de la pandemia del COVID-19, el Banco se adaptó a la situación afrontando este cambio como una oportunidad de crear un nuevo modelo de trabajo que ha impulsado a aprender y a evolucionar. Un modelo que combina trabajo dentro y fuera de la oficina, en el que se incorporan nuevos hábitos para aprender a aprovechar lo mejor de los dos mundos. En definitiva, a trabajar con otra mentalidad y ser un Banco más flexible y conectado.

Actualmente se afronta la evolución del SmartWork⁷⁷ para adaptarlo al contexto actual, con un nuevo modelo híbrido, con varios días de teletrabajo al mes, consiguiendo un buen funcionamiento en la gestión del tiempo, por ello se sigue avanzando con las herramientas tecnológicas (Office 365) y nuevas capacidades (móviles, wifi...) como un aliado en el día a día para trabajar de forma más eficiente.

El objetivo del SmartWork 2.0 se centra en:

- Un banco capaz de transformarse y afrontar grandes retos.
- Un modelo que combine trabajo dentro y fuera de la oficina.
- La tecnología, como aliada para trabajar de forma aún más eficiente e inteligente.
- La igualdad de oportunidades y en el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- El bienestar de la plantilla, priorizando la seguridad y la salud.

Esta declaración de intenciones se apoya en 4 pilares, a partir de los cuales se desarrollan las principales acciones con afectación en la plantilla:

- Transformación tecnológica.
- Adecuación de espacios.
- Cultura y liderazgo.
- Nuevas formas de trabajar.

Banco Sabadell potencia e impulsa nuevas medidas de flexibilidad para todo su equipo, con iniciativas como el teletrabajo o la flexibilidad horaria. La plantilla puede modificar su tiempo de trabajo efectivo con discrecionalidad y flexibilidad, con la finalidad de poder conjugar sus necesidades de conciliación con las necesidades del servicio. Además de adaptar espacios en los edificios para favorecer estas nuevas formas de trabajar, espacios que promueven la movilidad, la colaboración y la autonomía de la plantilla.

En los siguientes apartados se destacan las distintas iniciativas puestas en marcha este 2022.

En los Centros Corporativos, en las áreas en convenio colectivo de banca se continua con el modelo híbrido basado en:

- Máximo 6 días/mes.
- Voluntario y no regulado a nivel contractual.
- Sin coste de dotación de las personas empleadas. Con coste de adecuación espacios.

Estas especificidades requieren del desarrollo SmartApp y despliegue IT asociada, adecuación paulatina de espacios, medición productividad, plan de adopción *managers* y personas empleadas.

⁷⁷ Iniciativa impulsada por Banco Sabadell en 2020 con la misión principal de impulsar una organización más ágil en la que el empleado sigue estando en el centro, apoyando el proceso imparable de digitalización.

Pilares del modelo y acciones realizadas:

Espacios

- Espacios diseñados para realizar todas las tareas en un entorno híbrido: concentración, operativo, colaboración, reunión.
- Regidos por una serie de normas de uso y protocolos con el objetivo de garantizar el bienestar de la plantilla en los días de coincidencia en la oficina.
- Valor diferencial respecto al espacio de trabajo en casa.

Formas de trabajar

- Nuevos protocolos, pautas y sistemáticas de las nuevas formas de trabajar para optimizar el trabajo en el nuevo modelo.
- Para todas las reuniones debe facilitarse la opción en híbrido.

Herramientas

- Evolución de la suite tecnológica de forma paulatina.
- Creación de SmartApp App para la planificación del equipo, la gestión de recursos, la información y el feedback de la persona usuaria.

Cultura y liderazgo:

- Refuerzo de la figura de *mánager* y adaptación del liderazgo al modelo híbrido.
- Crear un *mindset* de las personas profesionales que permita adaptarse al nuevo modelo basado en la Responsabilidad individual (*Accountability*).

A través de comunicaciones, *webinars* y retos, se instala un plan de acompañamiento donde se ponen en valor aquellas prácticas más eficientes:

- Newsletter semanal (FlashIN) a todas las personas empleadas en España del Grupo Banco Sabadell, con, entre otras, las informaciones más relevantes en relación al modelo híbrido, tecnología y formas de trabajar.
- Comunicación quincenal con *managers* (*Eres Manager*), para fijar criterios, impulsar cohesión y acompañar en la gestión de los equipos.
- Portal SmartSite: con toda la actualidad relativa a SmartWork 2.0 y recursos de interés:
 - Guías y materiales infográficos.
 - Manifiesto SmartWork 2.0.
 - Noticias y actualidad sobre SmartWork 2.0.
 - 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.
- Plan de acompañamiento con sesiones y *webinars* abiertos (SmartBreaks) con objetivo informativo, formativo e inspiracional para toda la plantilla.
- Medición de la satisfacción, el bienestar y los avances en la eficiencia y productividad de la plantilla a través de encuestas periódicas y encuestas de clima.

Otras geografías:

TSB apoya y promueve activamente el trabajo flexible para todas las personas empleadas, haciendo que la flexibilidad sea accesible en cualquier etapa. La inversión en capacidad informática, los canales de atención al cliente y las adaptaciones de los métodos de trabajo realizados durante el periodo COVID-19 han permitido que más personas empleadas trabajen desde casa, algo que continúa en la actualidad. A lo largo de 2022, TSB ha creado un enfoque “híbrido” de la forma de trabajar en que las personas empleadas pueden trabajar de forma flexible en casa y en el trabajo, promoviendo “días de oficina” para el trabajo colaborativo, las relaciones sociales con las personas trabajadoras y el aprendizaje continuo.

Las formas de trabajo están diseñadas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas empleadas, mientras que las aspiraciones profesionales de estas se veían restringidas por la ubicación de los equipos, el trabajo a distancia y flexible ha abierto trayectorias profesionales más accesibles, así como movimientos y ascensos internos. Las personas empleadas pueden acceder a una serie de acuerdos de trabajo que incluyen el trabajo a tiempo parcial, compartido y la variación de las horas de inicio y finalización.

Durante 2022, se están probando una semana laboral reducida en algunos equipos operativos.

México incorpora nuevas formas de trabajo que han hecho replantear el cambio y por ello han impulsado el formato “*Home Office*” en el cual cada persona empleada puede elegir trabajar desde casa un día por semana.

Premios Qualis

Los Premios Qualis son los premios, que desde hace dos décadas y con carácter anual se conceden en reconocimiento a los méritos y a la excelencia por el trabajo realizado de los equipos, tanto en la red como en centro corporativo, así como los proyectos que más han contribuido a los logros de la entidad durante cada ejercicio.

La plantilla del Grupo Banco Sabadell tiene a su disposición un conjunto de medidas de conciliación que vienen recogidas en el nuevo Plan de Igualdad⁷⁸ firmado en febrero de 2022 con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este conjunto de medidas tiene como finalidad garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional de la plantilla, además de 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.

Medidas de conciliación y flexibilidad:

- Agilidad para tramitar excedencias o permisos especiales no retribuidos que se solicitan por parte de la plantilla, como ampliación al art. 36.2 del CCB⁷⁹, teniendo derecho a disfrutar de permisos de entre 1 semana y 6 meses, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:
 - Para estudios
 - Por asuntos personales
 - Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge
 - Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamientos en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
 - Por ser víctima de violencia de género, sin período de carencia y extensible hasta 18 meses por períodos de 6 meses
- Facilitar las reducciones de jornada no retribuida, tal y como establece el art. 37.6 del ET y el art. 35 del CCB, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una función retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción con la disminución proporcional del salario.
- Reducción de jornada retribuida, con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de 12 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requiera hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora diaria, con carácter retribuido, por el plazo de dos meses.
- Reducción de jornada por cuidado del lactante, como mejora a lo establecido en el art. 33 del CCB y el 37.4 del ET, las personas trabajadoras que por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tengan derecho a una hora de ausencia de trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada. En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso a una hora diaria más por cada hija o hijo.
- Flexibilidad para adaptar la jornada laboral (horario de entrada y salida) para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 14 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.
- Adicionalmente, y según lo establecido en el Acuerdo de Registro de Jornada de fecha 27 de febrero de 2020, se establece una flexibilidad de 15 minutos, salvando siempre las necesidades del servicio, a la hora de entrada, compensando en la hora de salida para todas aquellas personas que actualmente no dispongan de flexibilidad horaria por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En todo momento, se ha mantenido la coordinación y el diálogo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, y para contribuir a la protección de la maternidad y la paternidad, así como al fomento de la corresponsabilidad, se garantiza el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como el permiso por cuidado del lactante, mediante la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia mediante un permiso retribuido de 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. La duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor será equivalente a la de los periodos de descanso o permisos que se disfruten de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto

⁷⁸ https://www.grupobancosabadell.com/corp/files/1454335415322/plan_de_igualdad_es.pdf

⁷⁹ Convenio Colectivo de Banca.

de los Trabajadores, con un total de 16 semanas, de las que 6 semanas serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, y las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de nacimiento.

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 cada persona trabajadora debe registrar 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 las personas empleadas, 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 quien trabaja en los centros corporativos.

Las personas empleadas siguen haciendo uso de medidas lanzadas en ejercicios pasados, como la compra

de días de vacaciones adicionales o la mediación de la gestora de conciliación, elementos diferenciales propios de la propuesta de valor del Banco para las personas empleadas.

Otras geografías:

TSB, en materia de conciliación, facilita el trabajo flexible que ofrece a todas las personas empleadas 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 y mayor atracción del talento.

En México promueven su política de beneficios para nuevos Padres y Madres, otorgando el apoyo para su involucramiento en la crianza de los hijos/as, dando apoyo a la salud y promoviendo un modelo ágil. Los beneficios que cada persona empleada puede obtener se detallan:

- Se extiende el periodo por nacimiento en días naturales para madres a 114 días y para padres a 30 días.
- Horario laboral reducido durante los primeros 6 meses a partir del nacimiento.
- Ayuda económica por nacimiento/adopción con 15 días de salario con tope a 8 salarios mínimos.
- Permisos especiales.
- Continuidad de vacaciones.
- Sala de lactancia en las instalaciones.

6.6.2 Salud y seguridad

El Grupo Banco Sabadell asume una política preventiva y de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de las personas empleadas.

El Grupo Banco Sabadell consciente de la importancia que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras, asume una política preventiva y de mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de las personas empleadas. De acuerdo con la legislación vigente, y para poder desarrollar esta acción preventiva de forma permanente, se pone en funcionamiento un Sistema de Gestión de la Prevención integrado en la organización general del Grupo Banco Sabadell a través del Plan de Prevención, que incluye todas las actividades preventivas en esta materia llevadas a cabo en el Grupo. El resumen de esta actividad preventiva se publica anualmente en una Memoria⁸⁰ que está disponible tanto en la web interna de la plantilla como en la web

corporativa del Banco. Dicho Plan contiene los requisitos para integrar la prevención en la gestión de la empresa, basándose en los principios:

- Promover y fomentar una cultura preventiva entre las diferentes áreas y niveles de la empresa.
- Impulsar el desempeño de acciones preventivas, aunque pudiesen ir por delante del cumplimiento de los requisitos legales.
- Ofrecer directrices para poner en práctica y evaluar las estrategias de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la información, formación y promover la participación de todas las personas trabajadoras en la actividad preventiva.

80 <https://www.grupobancosabadell.com/corp/es/sostenibilidad/informes.html>

El objetivo del Plan de Prevención es el de asegurar la integración de la prevención de riesgos laborales. La implantación del Plan garantiza la seguridad y la salud de las personas empleadas del Grupo Banco Sabadell y el cumplimiento de la normativa, aplicable en esta materia, con la finalidad de asegurar el control de los riesgos laborales, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que puedan dar lugar a nuevos riesgos. Se ha diseñado un sistema de gestión basado en la mejora continua y dando cumplimiento a la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Memoria Anual es el documento que recaba de forma sintética todas las actividades preventivas llevadas a cabo, directamente por el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Banco Sabadell o a través de las distintas unidades de trabajo o personas que tienen atribuidas funciones al respecto. Su contenido corresponde en su mayor parte a lo determinado en la Planificación anual. Aquellas actuaciones de cierta importancia que no haya podido ser atendidas durante el año se incorporarán en la Planificación del año siguiente.

Desde el año 2020, es evidente que la aparición de la pandemia del COVID-19, sigue marcando un antes y un después en la prevención de riesgos laborales, por ello 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 durante el periodo álgido de la pandemia se centraron 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 persona empleada que lo necesite.

Estas medidas se han ido adaptando a las directrices y normativas emanadas de las instituciones correspondientes.

La especialidad preventiva de Medicina del Trabajo se desarrolla a través de la vigilancia de la Salud. La política sobre la vigilancia de la salud que aplica el Grupo Banco Sabadell comprende unas actividades cuyo objetivo es promocionar la salud en general entre todas las personas trabajadoras y evitar que el trabajo produzca daños en la plantilla. La vigilancia de la salud engloba una serie de actividades referidas a las personas trabajadoras 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 las tareas a las personas.

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.

Una de las actividades de la vigilancia de la salud consiste en la relación de reconocimientos médicos o exámenes de salud. Los reconocimientos médicos se realizan al inicio de la actividad y de forma periódica (en función de la edad de las personas empleadas cada 3 años los empleados hasta 30 años, cada 2 años las personas empleadas entre 31 y 44 años de edad y anualmente las personas empleadas mayores de 45 años). El contenido de dicho reconocimiento es muy completo y su aceptación es voluntaria por parte de la persona trabajadora, pero anualmente acepta realizarlo sobre el 80 % de la plantilla objetivo. Otros reconocimientos médicos que se realizan son los reconocimientos médicos tras una incapacidad temporal prolongada (ya sea por contingencia común o contingencia profesional) y los reconocimientos para valorar una posible especial sensibilidad de una persona empleada a los riesgos inherentes de su puesto de trabajo.

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 “Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales” de realización obligatoria para todas las personas empleadas, que tiene como objetivo conocer los riesgos a los que puede estar expuesto la persona empleada y las medidas preventivas para evitarlos.

Además de los cursos de PRL que la persona empleada encuentra dentro del catálogo de formación y visible a través del portal de la intranet, existen formaciones específicas como el curso sobre extinción de incendios, curso

sobre primeros auxilios, curso sobre prevención del estrés, curso sobre prevención de riesgo de atraco, etc. Además la formación se completa con publicaciones informativas específicas como las fichas de ergonomía y manuales de equipos de trabajo (manual de acogida en PRL); esta información se divulga a través de la intranet del Grupo Banco Sabadell dentro de un espacio específico para la publicación correspondiente a PRL y todo relacionado con los riesgos propios de la actividad del Banco.

El Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Banco Sabadell cuenta con unos procedimientos cuyo objetivo es el de contar con una adecuada planificación frente a situaciones de emergencia, para evitar su inicio, estableciendo las medidas de prevención adecuadas que deben ser conocidas y asumidas por todas las personas empleadas. Desde la Dirección de PRL se presenta la planificación de simulacros al Comité Estatal de Seguridad y Salud, así como se informa sobre el resultado de los mismos y se ponen en común las principales acciones de mejora identificadas.

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.). Existe un protocolo, anexo al Plan de Prevención, que determina en qué casos se deberá reevaluar un centro de trabajo, en función del tipo de reforma que se realice. En general se considera que la actividad del Grupo Banco Sabadell no existe riesgo de exposición a agentes higiénicos con lo cuál no es necesario evaluar de forma sistemática estos aspectos. Ahora bien, de forma preventiva en las evaluaciones de riesgos se han incluido mediciones higiénicas para evaluar las condiciones ambientales del local.

Asimismo, se realiza una coordinación de actividades empresariales con empresas externas que tienen plantilla u operarios en las instalaciones. Esta es una

obligación legal para que las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, se coordinen entre ellas para dar cumplimiento a la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales, al objeto de evitar que la concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo, pueda generar riesgos y materializarse en un accidente laboral.

Seguimiento del Absentismo

El seguimiento de la evolución del absentismo se realiza a través de los informes mensuales que incluyen los índices de prevalencia, gravedad y frecuencia. La información agrupada por empresas, territoriales, edad y género permite detectar tendencias y posibles desviaciones según las variables de estudio. En función de sus resultados se identifican y aplican actuaciones preventivas.

Absentismo general incluye los absentismos por enfermedad con IT⁸¹ y sin IT de contingencia común (enfermedad común, accidente no laboral y COVID) y contingencia profesional (AT⁸²/EP⁸³). Los datos del índice de prevalencia (número de personas con absentismo/plantilla) y gravedad I (número de jornadas perdidas/jornadas existentes) presentan un ligero incremento respecto al 2021, a pesar de que el primer trimestre de 2022 supuso la mayor cresta de todas las oleadas de la pandemia. En 2022 los valores anuales del índice de prevalencia se sitúan en el 6,28 % (vs 5,09 % de 2021) y los de gravedad I en el 3,10 % (vs 2,95 % de 2021).

El número de nuevos procesos iniciados en el mes (índice de frecuencia) ha descendido ligeramente con respecto al año anterior con 445 procesos de media en 2022 (vs 359 en 2021), dato claramente condicionado por los 1.345 casos del mes de enero, punta más alta de la sexta oleada de COVID con la entrada de la variante ómicron. Estos índices son en cualquier caso inferiores a los índices gravedad I del sector Banca correspondientes a 2021, incluso teniendo en cuenta que los datos facilitados por las mutuas no incorporan los datos de enfermedad sin incapacidad temporal, a diferencia de Banco Sabadell que si la incluye.

	2022	2021
Suma horas (accidentes y enfermedad)	643.764	702.547
Suma horas (enfermedad laboral)	79.136	89.504

Los datos son a 31/12/2022.

Indicadores de
absentismo en
España

	2022	2021
Suma horas (accidentes y enfermedad)	301.234	342.804
Suma horas (enfermedad laboral)	37.280	56.626

Los datos son a 31/12/2022.

Indicadores de
absentismo en TSB

81 Incapacidad Temporal.
82 Accidente de Trabajo.
83 Enfermedad Profesional.

En México se registran los indicadores de absentismos y se reportan como enfermedad general, en el que a fecha de cierre de diciembre 2022 se registraron un total de 100 días de incapacidades.

Seguimiento de la Accidentabilidad

Uno de los pilares fundamentales de la gestión de la prevención de riesgos laborales es la investigación y

prevención de la accidentabilidad laboral. El Servicio de Prevención Mancomunado una vez tiene conocimiento de un accidente, recaba los principales datos y tramita la comunicación oficial. Se inicia la investigación del mismo, cuyo procedimiento depende de la gravedad y complejidad de lo ocurrido, determinándose, si fuera necesario, las acciones preventivas y/o correctoras a aplicar. Todas estas actuaciones están encaminadas a garantizar la atención de la persona accidentada y su recuperación.

Tipos de accidentes en España	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Centro de trabajo	11	37	48	20	45	65
<i>In itinere</i>	29	55	84	25	43	68
Desplazamiento jornada laboral	8	18	26	6	10	16
Otro centro de trabajo	1	0	1	0	0	0
Total	49	110	159	51	98	149

Accidentes de trabajo

Los datos son a 31/12/2022.

Accidentes de trabajo en España	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Suma horas	6.702	10.247	16.949	7.755	10.298	18.053
Índice de frecuencia ⁸⁴	1,92	4,63	3,36	2,31	4,26	3,35
Índice de gravedad ⁸⁵	0,06	0,09	0,08	0,07	0,08	0,07

Los datos son a 31/12/2022. 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.

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 2022.

6.6.3 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 filiales⁸⁶ en España cuenta con representación sindical en Sabadell Information Systems, 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 las personas trabajadoras se realizan mediante sufragio cada 4 años, de acuerdo con las directrices que marca la propia

84 (Nº accidentes (Ex in itinere) / Horas de trabajo teóricas (convenio)) * 1.000.000.

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

86 La filial Business Services for Operational Support, S.A. ha contado con representación sindical hasta su integración en Banco de Sabadell, S.A., así como ha tenido representación de las personas trabajadoras en su Comité de Seguridad y Salud.

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 las personas delegadas 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.

Las personas representantes elegidas cuentan con un crédito horario sindical para la ejecución de sus funciones. El 100 % de las personas empleadas están cubiertas 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 las personas trabajadoras 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.
 - Sabadell Information Systems, S.A.
 - Fonomed Gestión Telefónica, S.A.

Asimismo, desde el Grupo Banco Sabadell se promueve proactivamente la negociación colectiva, ya que con carácter general se realizan acuerdos laborales específicos con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). A continuación, se detallan algunos de sus acuerdos alcanzados:

- Acuerdo de constitución del Comité Estatal de Seguridad y Salud: por el que se crea el Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS), órgano paritario y colegiado que asume las facultades de consulta y participación de las personas trabajadoras en los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los centros de trabajo de la empresa.

- Acuerdo de formación: en virtud del cual se adquiere el compromiso de que la formación se lleve a cabo durante la jornada laboral legalmente establecida, así como los pactos en el caso de que se realice fuera de la jornada laboral.
- Acuerdo de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas: plan de ajuste de la plantilla y condiciones acordadas.
- Acuerdo formación MIFID: acuerdo sobre la compensación de la formación MIFID.
- Pacto Registro horario: acuerdo que regula la jornada de trabajo.
- Pacto ayuda escolar : acuerdo económico de ayuda escolar.

Otras geografías:

En Reino Unido, TSB continua teniendo una relación fluida y directa con la representación de las personas empleadas, *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 las personas empleadas de la filial. Esto no sólo ha permitido a los miembros del sindicato tener una voz en TSB, sino también trabajar abiertamente, en colaboración y de forma significativa con los sindicatos en todas las cuestiones que afectan a la relación TSB-Personas Empleada.

Durante 2022 se ha renovado el reconocimiento formal con los sindicatos, “Acuerdo de Reconocimiento Sindical” establece los acuerdos de negociación colectiva en todo TSB. También detalla los puntos que se negocian y cómo todas las partes pretenden trabajar de una forma conjunta para alcanzar un acuerdo colectivo.

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

6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca

El Grupo Banco Sabadell cuenta con distintos mecanismos de comunicación y escucha de las personas empleadas, claves para anticipar sus necesidades y construir el mejor lugar para desarrollar una carrera profesional.

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 expresas 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 las personas empleadas en todo momento.

Por lo que respecta a «El Banco que queremos ser», la encuesta para conocer, entre otros factores, el compromiso de las personas empleadas con el proyecto actual y de futuro de la Entidad, ha registrado valores estables acordes con los buenos resultados del año anterior. La práctica totalidad del resto de factores medidos, como la calidad del management, la meritocracia o la cooperación interna, también obtienen buenos resultados.

El Banco sigue escuchando de manera recurrente la voz de la plantilla con mediciones periódicas. Este año las dos mediciones evidencian el impacto del escenario post-pandemia, que ha significado una prueba exigente para la plantilla. La evolución, no obstante, es positiva y marca el camino hacia la plena recuperación de las excelentes cifras de compromiso alcanzadas en años anteriores.

La Oficina de Atención al Empleado desempeña un papel imprescindible en la resolución de inquietudes de las personas empleadas. En este ejercicio se han alcanzado las 48.976 consultas y ha logrado mantener la calidad de servicio, obteniendo un 4,34 sobre 5 en satisfacción de persona usuaria.

Otras geografías:

TSB está comprometido con la creación de una cultura positiva e incluyente, en la que se apoya el bienestar de cada persona empleada. Semestralmente, se distribuye una encuesta entre todas las personas empleadas para entender cómo se sienten, y perciban escucha y apoyo, y que busca asegurar que todas tengan acceso a lo que necesiten para dar lo mejor de sí.

Link es el foro de las personas empleadas en TSB, creado en 2013. Actúa como la voz de estas, con 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 2022, *Link* ha contribuido en temas como la estrategia de fraude en TSB y el plan de Garantía de Fraude, la optimización total de remuneración, la experiencia de las personas empleadas, la confianza y las actividades del Plan *Do What Matters*.

En México existe un espacio creado para todos los integrantes del equipo Sabadell, donde la figura de CEO

Francisco Lira conversa de forma abierta sobre temas de gran importancia para la organización y en el cual se da la oportunidad de exponer dudas e inquietudes de algunas de las personas colaboradoras, este espacio se conoce como “Micrófono Abierto” y ayuda a fortalecer la confianza y a vivir de cerca los tres valores fundamentales que son la cercanía, la calidad y el compromiso.

Además “Comunica Sabadell” es un boletín interno semanal que permite estar al día de las noticias que ocurren dentro y fuera de la organización. Se envía a través de correo electrónico periódicamente a todas las personas colaboradoras.

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 2022, el Patronato de la Fundación Privada Banco Sabadell (en adelante Fundación Banco Sabadell) ha destinado 3.660.310 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 décimo año consecutivo y desde su origen, continúa participando en este programa. Gracias al voluntariado corporativo de las entidades participantes, un total de 163.779 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 456 centros educativos, y Banco Sabadell ha participado con 79 voluntarios que han impartido un total de 713 talleres, contribuyendo con el conjunto de las entidades colaboradoras a la formación de 22.531 jóvenes de 4º de ESO. En su versión para adultos, 19 voluntarios del Banco han impartido 92 talleres en escuelas de adultos y centros penitenciarios. El alcance global estimado del programa EFEC adultos fue de 97 centros y 4.657 alumnos.

Alumnos

163.779

- 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 65 voluntarios de la Entidad, a través de 35 programas y 105 talleres que han llegado a 23 centros educativos y 767 alumnos. El alcance global del programa, que es de ámbito nacional, ha sido en 2022 de 146 centros y 6.369 alumnos.

Durante 2022 unas 7.500 personas aproximadamente han sido beneficiarias de los talleres que los voluntarios de Banco Sabadell imparten en estos programas.

En TSB se ha llevado a cabo un nuevo programa de divulgación escolar en algunas de las comunidades urbanas más desfavorecidas para ayudar a los jóvenes a alcanzar la independencia económica. Se han seleccionado escuelas en las que hay más jóvenes desfavorecidos y se ha incentivado a algunos empleados de oficinas cercanas a donar

su tiempo y compartir sus conocimientos en «*Money Confidence*» (Seguridad monetaria).

En Banco Sabadell México, se cuenta con un programa de educación financiera para los hijos de los colaboradores, donde cada verano se convoca a los jóvenes estudiantes para involucrarlos en los proyectos dentro de las diferentes áreas del Banco, durante este periodo adquieren conocimientos teóricos y prácticos sobre el sector financiero, el cual también les ayudará a tomar la mejor decisión para su carrera vocacional.

Compromiso con el talento joven

La Fundación Banco Sabadell se compromete con el talento joven apoyando a universidades, centros de investigación e instituciones educativas de referencia, así como contribuyendo a la investigación de excelencia mediante premios y programas de acompañamiento.

Concretamente, la Fundación Banco Sabadell ha entregado 17 premios (93 premiados de 13 proyectos que realiza en colaboración y 4 premiados directamente por los premios propios de la Fundación) y 372 becas (357 becados a través de programas en colaboración y 15 becados de las Ayudas a la Investigación, propias de la Fundación).

Entre las actividades en este ámbito destacan:

- 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 campos, y son reconocidos como los más importantes en sus ámbitos.
- En 2022, como contribución al impulso de la investigación científica en torno a la sostenibilidad marina, se ha creado un premio a la investigación en este campo. Un premio que une ciencia y crecimiento económico, para impulsar un desarrollo sostenible. La dotación del premio se ha fijado en 30.000 €. Se premia a un/a joven investigador/a que haya desarrollado su trabajo de investigación en sostenibilidad en la explotación de los recursos marinos (Industrias marinas tradicionales y nuevos sectores emergentes en economía azul como la biotecnología, *big data*, energías renovables, regeneración, etc.) o bien en regeneración del capital natural marino, recuperando bienes y servicios de los ecosistemas.
- Ayudas a la Investigación de la Fundación Banco Sabadell: Dirigidas a aspirantes predoctorales que están en proceso de realización de sus tesis destinadas a promoción y desarrollo de trabajos científicos o estancias en universidades o centros de investigación.
- Colaboraciones con el 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.
- Programas de becas con centros de referencia como EDEM (Escuela de Empresarios), Esade, Club Natació Sabadell, Fundación Dáporis, el IBEI (Institut Barcelona d'Estudis Internacionals), becas de jóvenes músicos

ADDA (Auditorio Provincial de Alicante) Sinfónica o la Escuela Superior de Música Reina Sofía, entre otras.

- Convocatorias de Celera: A través de la Fundación Banco Sabadell, 10 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.
- Programa *Talent Global*: Lanzado por la Fundación Banco Sabadell y el CIDOB (*Barcelona Centre for International Affairs*) que conlleva una estancia de investigación remunerada y dos premios a la investigación aplicada dirigidos a jóvenes investigadores.
- Desde la Fundación Banco Sabadell también se colabora en programas que participan 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 (CCTA) en el que los alumnos han sido acompañados por 14 mentores de Banco Sabadell. Durante dos meses, estudiantes de diferentes ámbitos (en especial tecnologías de la información y la comunicación) trabajan en la resolución de un reto acompañados por mentores de perfil tecnológico de Banco Sabadell. Al finalizar, 5 de los jóvenes con una mejor performance durante el programa conseguirán un contrato en prácticas durante 6 meses.

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 destacan la sesión sobre medidas técnicas en aduanas y logística en el Brexit, con la participación de más de 1.550 empresas y la sesión sobre *Incoterms 2020* con cerca de 2.000 empresas participantes. 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 quinta edición de este programa formativo con certificación universitaria de asesoramiento a empresas clientes, y en el que ya han participado más de 400 sociedades con actividad internacional.
- Nuevas ediciones del Curso Asesor Financiero para Entidades Religiosas y del Tercer Sector, impulsado

en colaboración con la escuela de Postgrado de la Universidad Francisco de Vitoria y que pretende ser un pilar sólido para la gestión del día a día de administradores y ecónomos. Un curso renovado y ampliado, actualizado con nuevos contenidos que lo hacen más transversal, ofreciendo una formación completa y rigurosa a profesionales y colaboradores del sector con el objetivo de reforzar el conocimiento especializado de estas instituciones y ayudando a dotar de conocimiento y herramientas a sus administradores. Un curso 100

% online, de corta duración (12 ECTS y 24 horas de convalidación MiFID) y que ofrece tutorías realizadas por especialistas de Banco Sabadell. Como novedad de este año, se ha abierto para profesionales de todos los sectores y cuenta con un amplio plan de becas disponible de hasta un 80 % en la matrícula. Al finalizar el programa, los alumnos obtienen el título propio de la Universidad Francisco de Vitoria. Actualmente tiene un total de 206 alumnos matriculados (de los cuales 70 son empleados del Banco).

BStartup

BStartup de Banco Sabadell es el servicio financiero pionero y de referencia en la banca española para *startups* y *scale ups*.

Proporciona a estas empresas un servicio 360 de banca especializada e inversión en *equity*.

La especialización bancaria se basa en un equipo de gestores exclusivos para *startups* y *scale ups* en aquellas Direcciones Territoriales (DT) con mayor concentración de esta tipología de empresas, así como en un circuito de riesgos propio, en productos específicos y en un equipo de especialistas que apoyan a las oficinas en todo el territorio.

A cierre de 2022 BStartup alcanza la cifra de 4.412 clientes *startups*. Son clientes muy internacionalizados y a menudo con operativa compleja que requiere de estos gestores y servicios altamente especializados.

En 2022 se ha seguido avanzando en la especialización de BStartup. Así la DT de Cataluña concentra todos sus clientes *startups* en la oficina principal de Barcelona donde cuentan con 6 gestores, un apoderado y un analista de riesgos, todos dedicados en exclusiva a *startups*, *scale ups* e inversores. En la Comunidad de Madrid, la oficina principal de Madrid concentra a la mayoría de *startups* de dicha Comunidad y en 2022 se ha incorporado un apoderado y un nuevo gestor especializado, sumando así 4 directores de empresas dedicados en exclusiva a estas jóvenes empresas innovadoras. En Valencia se prevé incorporar un nuevo director especialista en *startups* como apoyo al ya existente. En el resto de territorios se mantienen 20 oficinas BStartup con gestores que, sin dedicarse en exclusiva, reciben periódicamente formación especializada y cuentan con un circuito de riesgos específico.

La inversión en *equity* se dirige principalmente a empresas digitales y tecnológicas en etapa inicial, con un fuerte potencial de crecimiento y modelos de negocio escalables e innovadores. Durante el año 2022 se ha invertido en 9 *startups* por una cifra de 950.000 €.

BStartup invierte en todo tipo de sectores pero mantiene sus verticales de inversión:

- En 2022 se ha lanzado la 2ª 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 2ª convocatoria se han presentado 122 empresas.
- En 2022 se ha celebrado la V edición 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 127 *startups* inscritas.
- Durante 2022 BStartup ha estado muy presente también en las principales citas del ecosistema emprendedor. El equipo BStartup ha participado activamente en 100 eventos de emprendimiento en todo el país.

Hub Empresa

Hub Empresa es el centro de conexión empresarial de Banco Sabadell, un modelo híbrido que combina:

- Un espacio digital donde se conecta a las empresas a través de workshops y *webinars* a cargo de expertos del Banco y de figuras externas de referencia; son sesiones inspiradoras y participativas en las que se comparten experiencias profesionales, contenido de actualidad y últimas tendencias empresariales.
- Un espacio físico en el centro de Valencia de referencia para las empresas, donde pueden reunirse y conectar con otras empresas, recibir conocimiento y asesoramiento empresarial a cargo de expertos, en áreas como la transformación digital o economía sectorial, además de otras especialidades como financiación, internacionalización o *startups*.

Por todo ello, Hub Empresa es un servicio que contribuye al posicionamiento de Banco Sabadell en el segmento empresas como la entidad que mejor entiende sus retos y el que mejor les puede acompañar en ese camino.

El año 2022 ha sido el año de consolidación del proyecto que se inició en el 2020 con el salto a la virtualidad y continuó en el 2021 como un año de desarrollo (nueva web e imagen).

De este año 2022 se destacan, entre muchas cosas:

- La implementación del modelo híbrido en Hub Empresa Valencia con la instalación de un sistema de streaming permitiendo volver a generar un programa recurrente en formato presencial y llegar al mismo tiempo al resto de territorio.
- La creación del ciclo de 'Historias Inspiradoras' con empresas cliente que ha permitido un posicionamiento como Entidad: banco experto en empresas, cercano y próximo y al mismo tiempo implicar a la red comercial.
- Puesta en marcha del ciclo 'Sostenibilidad en clave de pymes': 5 sesiones sobre sostenibilidad en colaboración con la Dirección de Sostenibilidad.

Hub Empresa se ha convertido en el instrumento de comunicación de la Entidad hacia las Pymes, negocios y autónomos, que se materializa principalmente en los *webinars*, pero que genera contenidos también en otro tipo de soportes como artículos, noticias o vídeos que los empresarios y empresarias pueden visualizar en prensa y redes sociales.

En este sentido, las sesiones que se han trabajado son sobre las siguientes temáticas:

- a. Ciclo historias inspiradoras: con casos de éxito de grandes clientes.
- b. Financiación empresarial.
- c. Ciclo Fondos *Next Generation* EU y la oportunidad que suponen para la transformación de la economía.
- d. Ciclo Digitalización de la empresa.
- e. Ciclo de Sostenibilidad.
- f. Ciclo de soluciones e información para la Internacionalización.
- g. Soluciones verticales: sesiones para sectores específicos como pueden ser los comercios.
- h. Tendencias sectoriales, como el ciclo el Mundo que Viene que trata sobre diferentes temáticas de actualidad: turismo, hostelería, agro, etc.
- i. Liderazgo, habilidades profesionales y directivas, etc.

Durante el 2022 el proyecto ha seguido manteniendo tanto el número de *webinars* como el impacto generado por Hub Empresa en todo el territorio. En total, se han realizado 111 *webinars* en los que han participado 24.612 empresas y autónomos (incluyendo los eventos híbridos),

con una participación media de 222 asistentes por sesión.

Adicionalmente, el 2 de junio se abrieron las puertas del espacio físico de Hub Empresa Valencia con normalidad y se han celebrado 20 actividades (propias y colaboraciones) y 50 cesiones del espacio con 2.922 participantes.

Así mismo en el espacio Valencia se han hecho 360 reservas de salas con 1.320 asistentes, 820 han visitado el espacio físico y se han realizado 42 prescripciones y asesoramientos.

Así pues, el total usuarios en Hub Empresa Banco Sabadell entre *webinars*, eventos presenciales y retransmisiones en *streaming*, reservas de salas y tráfico adicional este año 2022 ha sido de 29.680 y 181 actividades.

Las valoraciones de las sesiones siguen reflejando la gran acogida y aceptación de los contenidos por parte de las empresas españolas, con una valoración global de 8,95 sobre 10, y un 47,61 % de los participantes valoran a Hub empresa con un 10.

Adicionalmente, se han realizado 86 vídeos resumen de las sesiones para su difusión en las redes sociales del Banco, y se ha participado en más de 36 artículos y noticias en diferentes espacios *branded content* de medios en papel y *online*, sobre Hub Empresa y su acompañamiento a empresas, y sobre los temas tratados en los *webinars*. Todo esto ha generado 702 menciones en redes sociales y medios informativos *offline* y *online*, consiguiendo impactar a una audiencia total de 1,4 millones de usuarios.

Millones de usuarios

1,4

En relación con el ciclo de sostenibilidad (que es solo uno de los 9 ejes temáticos de Hub Empresa) se han celebrado 5 sesiones online con un total de 512 asistentes con el objetivo de concienciar a las pymes de la necesidad de contar con una estrategia de sostenibilidad, hacer divulgación de la estrategia ESG del Banco Sabadell y posicionar a la Entidad como *partner* para financiar las inversiones necesarias, durante este 2022. Para 2023 se tiene el compromiso de seguir con este ciclo y así continuar dando información práctica y de valor relacionada con ESG y con la participación tanto de expertos del Banco como externos.

Las sesiones que han formado parte del ciclo de sostenibilidad son las siguientes:

- **Aspectos fundamentales de la sostenibilidad en clave de pymes: legislación y divulgación ESG:** Se aborda

la obligación de reportar la información no financiera, los aspectos fundamentales de la sostenibilidad en el entorno empresarial y cómo elaborar una hoja de ruta para definir una estrategia de sostenibilidad, facilitando la integración de ésta en la estrategia de las compañías. Con un total de 115 asistentes y una valoración de la sesión de 8,95/10.

- **Sostenibilidad en clave de pyme: ventajas en la medición y diagnóstico de su impacto:** Se explica cómo desarrollar una estrategia de sostenibilidad y su implementación. Poniendo foco en aspectos tan fundamentales como son la medición de los resultados y el establecimiento de unos objetivos de cumplimiento que permitan ser transparentes. De esta forma, las empresas podrán adaptarse a las exigencias actuales y prosperar al mismo tiempo que resuelven algunos de los mayores retos a nivel global. Con un total de 158 asistentes y una valoración de la sesión de 8,75/10.
- **Sostenibilidad y cambio climático en la pyme: ¿cómo medir y reducir la huella de carbono?:** Se abordan las derivadas que conllevan tanto el objetivo europeo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 55% fijado para el año 2030, tomando como base las emisiones de 1990, así y como el objetivo de lograr la neutralidad climática con fecha límite en 2050. Durante la sesión se detalla cómo se puede calcular la huella de carbono de la empresa y cómo trabajar para descarbonizar la actividad empresarial a través de planes de reducción de emisiones. Con un total de 48 asistentes y una valoración de la sesión de 8,57/10.
- **Sostenibilidad en clave de pyme: eficiencia energética y financiación:** Se tratan las claves para la adaptación de la empresa a los nuevos modelos sostenibles poniendo foco en la eficiencia energética, destacando su importancia estratégica, los *tips* para su financiación y el aprovechamiento de las subvenciones de los fondos *Next Generation EU*. Otra de las líneas que se tratan son las derivadas en la financiación de plantas renovables y cuyo conocimiento ha desarrollado un *expertise* en PPA (*Power Purchase Agreement*, contrato de compraventa de energía) con el que ahora las empresas pueden mejorar su coste energético. Con un total de 120 asistentes y una valoración de la sesión de 8,67/10.
- **La sostenibilidad como oportunidad de negocio para la pyme. Te lo explicamos en 6 ejemplos prácticos:** sesión en la que a través de 6 ejemplos prácticos testados en el mundo de la pyme se han abordado los diferentes retos que se aplican en la empresa en materia de sostenibilidad, poniendo foco en: Ahorro de costes, nuevos mercados, alianzas empresariales, valoración del sector público, reputación y fidelización de clientes y adaptación de normativas. Han participado 71 personas con una valoración de la sesión de 9,33/10.

Cultura como herramienta de transformación

Acercar la cultura a la sociedad co-impulsando, junto con centros culturales de referencia, proyectos de transformación cultural, proyectos educativos y propuestas transformadoras que contribuyan a la formación, creación, programación y empleabilidad de los jóvenes a partir de las diferentes disciplinas artísticas. 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 Co-CreArte: se conectan 12 entidades culturales que trabajan con las artes como herramienta de cambio y progreso social. Con el objetivo de establecer sinergias entre ellas y detectar nuevas vías de transformación se convocó la jornada Co-CreArte, donde se puso en contacto a representantes e iniciativas de las 12 entidades culturales en una dinámica grupal en la que compartieron experiencias y conectaron a través de la experiencia personal y profesional.
- 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.

Reducción de la brecha digital

En este ejercicio 2022, manteniendo la implicación en su compromiso con la educación y la digitalización, se han impulsado los siguientes programas e iniciativas:

- Programa Autonomía tecnológica y digitalización, para salvar la brecha digital entre las personas mayores, en colaboración con la Fundación Alares, entidad especializada en la mejora de la calidad de vida de personas mayores y otros colectivos vulnerables. El objetivo es, a través de su acción formativa, dar a conocer y poner a disposición de las personas beneficiarias las posibilidades que les ofrecen las TICs, no solo en la mejora de su autonomía y calidad de vida, sino también

en la mejora de su sentimiento de conexión y la soledad no deseada.

Desde su lanzamiento en mayo de 2022, se han llevado a cabo 29 talleres de 4 horas de duración cada uno y a los que asisten una media de 10 personas. Los talleres son impartidos por un técnico especializado de Alares y una persona voluntaria de Banco Sabadell. Han participado 21 voluntarios y un total de 1.108 personas han sido beneficiarias de este programa.

- Inicio de la colaboración con EUTIME, entidad formada por antiguos alumnos de la Escuela Oficial de Comercio fundada en Sabadell en 1941 y actualmente vinculada a la Universidad Autónoma de Barcelona. En este caso, 5 personas voluntarias de Banco Sabadell colaboran con el programa *Educació Digital per a Sèniors*, un itinerario de 10 sesiones en el que se enseña a personas mayores aspectos básicos sobre la mensajería, el correo electrónico, las redes sociales y las videollamadas. No falta formación sobre trámites digitales con administración, compras en línea y banca digital, para aprender a utilizar el bizum, etc. el objetivo es nuevamente reducir la exclusión social por el hecho de no saber como funcionan ciertas herramientas tecnológicas.
- Desde la Fundación se lleva a cabo el programa Conecta Joven – Conecta Mayores con la Fundación Balia por la Infancia. Es un proyecto intergeneracional en el que jóvenes de 14 a 18 años, de forma voluntaria, realizan un proceso de aprendizaje para enseñar informática básica y manejo de dispositivos digitales a personas mayores de 60 años, con deterioro cognitivo leve y con discapacidad intelectual que, por distintas razones, tienen dificultad en el acceso a las nuevas tecnologías.
- Ha cocreado con *Mobile Week* y la Fundación Exit

un nuevo proyecto formativo y de innovación social, *Escape Fake*, un programa dirigido a jóvenes de entre 16 y 21 años en situación de vulnerabilidad que tiene el objetivo de empoderar a las nuevas generaciones para que sean capaces de informarse de manera crítica y consciente, promover la alfabetización digital y capacitar a los más jóvenes para que afronten un futuro sin *fake news*. Un programa que ha sido considerado por CAF-Banco de Desarrollo de América Latina y Revista Haz como uno de las 10 mejores iniciativas de innovación social del año. Un total de 8 voluntarios de Banco Sabadell han participado en el proyecto.

- Programa de Fomento de Gestión de la Innovación y Competencias Digitales: Colaboración en el programa que imparte la Fundación Universitaria Las Palmas (FULP).

Por otro lado, a través de los medios digitales del Banco, y a lo largo del año 2022 la Entidad ha realizado 207 actos, entre eventos internos y externos. En su gran mayoría, citas online de apoyo y acompañamiento difundidos a través de las redes sociales corporativas, con vídeo cápsulas, artículos en el blog y sesiones online. Claro ejemplo de ello son las 48 sesiones de prevención del fraude y ciberseguridad, digitalización y apoyo a la sostenibilidad que se han llevado a cabo con el objetivo de formar y ayudar a los clientes. Además, desde Sabadell Hub Empresa se han llevado a cabo otros 110 *webinars* a través de las cuales se ha difundido información práctica sobre ayudas público-privadas, management, oportunidades en negocio Internacional y marketing digital entre otros contenidos 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 1.400 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

+1.400

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 profesionalizar la propuesta de valor y trabajar en la sostenibilidad de los proyectos de entidades sociales sin ánimo de lucro en toda España.

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 de las 40 entidades 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 43 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.

Además, este año como novedad se ha puesto en marcha una iniciativa en la que 14 mentores y mentoras expertas, de otras ediciones, continuaron acompañando a entidades que ya habían pasado por el programa para seguir desarrollando sus proyectos de innovación social.

- 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 Líder 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 40 voluntarios de la Entidad que han dedicado 800 horas a jóvenes con el objetivo de que continúen con su formación.
- Eduo, es un programa similar al anterior pero en esta ocasión son jóvenes que han iniciado estudios de formación profesional de primer grado los que son acompañados por voluntarios de empresa que se convierten en sus referentes y los motivan para que no abandonen sus estudios. En este proyecto han participado 2 voluntarios del Banco.
- Junto a la Fundación Éxit se ha seguido promoviendo una 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, 11 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 autoconocimiento 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 74 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*, 14 voluntarios de red de oficinas han colaborado con jóvenes emprendedores, autónomos y microempresas que han experimentado dificultades para iniciar o continuar con sus negocios. 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.
- En el marco del proyecto U4Impact, con el que colabora la Fundación Banco Sabadell, un total de 2 voluntarias acompañaron durante varios meses a dos estudiantes en el desarrollo de su trabajo de fin de máster.
- En mayo de 2022 se volvió a celebrar la *Oxfam Inter-món Trailwalker*, la prueba solidaria y deportiva por equipos que este año ha contado con 21 equipos del Banco. Un total de 175 personas entre *walkers*, soportes y voluntarios que han contribuido con 24.071 € 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.
- A iniciativa de los propios empleados y empleadas de la Entidad, este año se ha participado en La Milla Náutica, prueba deportiva a nado que se organiza en colaboración con los Bomberos de Barcelona, en la que participaron 17 empleados de Banco Sabadell con una recaudación obtenida de 8.990 € que se destinarán a la investigación para luchar contra la distrofia muscular congénita por déficit de miosina.
- Participación en la Oncotrail, carrera por equipos de 100 km, organizada por la Fundación Oncolliga Girona conjuntamente con la Agrupación Excursionista Palafrugell i el Club Atlètic Palafrugell y que tiene como objetivo recaudar fondos para mejorar la calidad de vida de los enfermos de cáncer. Un total de 19 empleados de Banco Sabadell participaron en la carrera.
- Participación en Cheers4U, un *teambuilding* lúdico inter empresas en colaboración con el Centro Especial de Empleo Icaria, que ha contado con 7 voluntarios con el objetivo de ayudar a la integración laboral de personas con diversidad funcional.
- 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 “Convértete 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 2022, 637 reyes de Banco Sabadell han participado en el proyecto.

— En 2022 se ha podido realizar 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 97 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 2022, los empleados han respondido eficazmente a dos llamadas de emergencia vinculadas a la situación humanitaria que se ha derivado de la guerra en Ucrania. Se han lanzado sendas campañas a beneficio de Unicef, en la que se recaudaron 25.090 € y otra a beneficio de Cruz Roja con un importe de 64.151 € conseguidos y que incluye una participación del banco de 25.000 €.

Además, el Banco cuenta con una comunidad de innovación formada por 70 personas, formadas en técnicas de *agile*, *scrum* y pensamiento creativo que ponen su talento y su tiempo a disposición de la Entidad y de proyectos que impactan directamente en el Banco, los clientes y la sociedad en general. Prueba de ello es la participación en el primer *Hackaton* de la Dirección de Sostenibilidad en colaboración con Microsoft, en el que participaron 68 personas voluntarias y en el que se desarrollaron nuevas soluciones en materia de sostenibilidad para su aplicación a medio plazo. En la misma línea, 34 expertos y expertas de Banco Sabadell en gestión de datos participaron en un *Hackaton* solidario en colaboración con la Fundación ONCE.

Se ha participado un año más en la organización del Acto de entrega de las ayudas a causas solidarias del fondo Sabadell Inversión Ética y Solidaria, FI, gestionado por Sabadell Asset Management, así como en la coordinación con oficinas y entidades beneficiarias para la concreción de los abonos. Este año, para los 29 proyectos solidarios de las 28 entidades seleccionadas por el Comité Ético en 2021, se han entregado un total de 343.403,71 €, que suman ya una cifra acumulada desde el año 2006 superior a 2.400.000 €. Adicionalmente, en 2022 el Comité Ético ha

seleccionado un total de 27 proyectos humanitarios enfocados en su mayoría a cubrir riesgos de exclusión social y laboral, mejorar las condiciones de vida de personas con discapacidad y solventar sus necesidades básicas de alimentación, sanidad, salud y educación, que recibirán las ayudas por parte de Sabadell Asset Management en 2023.

Relacionado con las donaciones solidarias, a cierre de año hay instalados y activos 928 dispositivos de recogida de donativos del sistema DONE que integran tecnología *contactless*. Desde su inicio, este sistema ha ayudado a conseguir ingresos por más de 3,5 millones de euros, con los que 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, durante 2022 el Banco ha cedido en dos ocasiones sus espacios a Fundaciones o actos solidarios.

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

- Desde 2021, TSB es el primer banco, de entre los principales, en ofrecer un espacio seguro a las víctimas de abusos domésticos en el marco de la iniciativa benéfica *Hestia's Safe Space*. En 2022, se ha abierto un fondo que entrega a clientes de TSB, que sean víctimas de abuso doméstico o abuso económico, dinero para que puedan escapar de su agresor. Se han anunciado planes para lanzar «*Online Safe Spaces*», un sitio virtual para que las víctimas visiten y busquen ayuda, independientemente del lugar en donde vivan.
- Este año, los empleados de TSB han participado como voluntarios en varios de los sitios del Reino Unido de *Forest Carbon* para interiorizarse sobre el impacto positivo que estos proyectos tienen en la naturaleza y biodiversidad. Los sitios de *Forest Carbon* en el Reino Unido están adheridos al *Woodland Carbon Code* y *Peatland Carbon Code*.

- Los empleados han participado como voluntarios durante más de 3.000 horas en proyectos medioambientales en 2022, entre ellos en recolección de residuos, plantación de árboles y proyectos de conservación marina.

En relación a México, través de fundación Quiera y ABM (Asociación de Bancos de México) se apoya a dos asociaciones, una casa hogar que atiende a niños y niñas que se encuentran en riesgo y/o en situación de calle, realizando

dinámicas de integración con el principal objetivo de motivarlos a perseguir sus objetivos para una mejor calidad de vida. También se realiza un donativo en especie a una fundación que se enfoca en la reinserción social de jóvenes y adolescentes a la comunidad, se dan herramientas como brochas y rodillos para que pinten sus instalaciones. Adicionalmente, se lleva a cabo el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que busca integrar a jóvenes que no estudian y no trabajan para darles la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Desde Sabadell Seguros en 2022 también 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*, Bansabadell Vida hace una donación de tres euros a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), para colaborar con la investigación contra el cáncer femenino. En este ejercicio 2022 se han donado 30.000 euros a la AECC para impulsar proyectos de investigación pioneros que contribuyan a prevenir y poner freno al cáncer femenino.

Integración social

La Fundación Banco Sabadell colabora en proyectos que van dirigidos a la integración social, como:

- “Conecta Mayores-Conecta Jóvenes”, de Fundación Balía, donde se une a dos generaciones distintas con el objetivo de romper estereotipos y eliminar la brecha digital entre ellos, tal como se ha indicado anteriormente.
- Proyectos de educación artística como por ejemplo 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.
- Participando en programas de becas para jóvenes en situación de vulnerabilidad como por ejemplo las becas que otorga la Fundación Dáporis.
- 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.

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 cuatro Premios a la Investigación Biomédica, a la Investigación Económica, a las Ciencias y a la Sostenibilidad Marina, 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*), 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.

Desarrollo económico

Destaca el Premio a la Investigación Económica 2022, 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 en 2015 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 siete años de actividad, Sogeviso ha gestionado alrededor de 23.000 contratos de alquiler social o asequible y ha acompañado cerca de 8.500 familias en la mejora de su situación socioeconómica a través de sus programas de acompañamiento social e inserción laboral (JoBS) y superación de la brecha digital (Pathfinder).

Contratos de alquiler social o asequible

+23.000

Familias acompañadas

+8.500

A fecha 31 de diciembre de 2022, Sogeviso gestiona 2.349 alquileres sociales y asequibles dirigidos a estos clientes vulnerables, y en el 9% 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 facilitar el 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 2.369 personas hayan encontrado trabajo gracias a JoBS.

Actualmente el Contrato Social da servicio a 214 familias, de las que 51 personas se encuentran en búsqueda activa de trabajo mediante JoBS.

Dentro del ámbito de actuación del Contrato Social, en 2021 se llevó a cabo 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 impartieron 33 talleres formativos y 21 tutorías grupales en las que participaron 21 usuarios, el 62% mujeres. Gracias a *Pathfinder* el 62% de los participantes mejoró sus competencias digitales.

Desde el inicio de la gestión de Sogeviso, se ha conseguido que 4.685 familias, clientes de Banco Sabadell, hayan mejorado su situación socioeconómica.

Adicionalmente, Banco Sabadell tiene cedidos 107 inmuebles a 43 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 84% del parque de FSV está alquilado con un alquiler social vigente.

Desde el 2021 Sogeviso mantiene 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 25 de octubre de 2022 Sogeviso, con su Programa de Acompañamiento para la mejora socioeconómica de familias vulnerables, la inserción laboral y la superación de la brecha digital, ganó el Primer Premio en la categoría de Compromiso Social, otorgado por la Asociación de Promotores y Constructores de Edificios de Cataluña en el marco de su convocatoria a los Premios APCE 2022.

7.4 Patrocinio

Con relación al patrocinio, el presupuesto destinado para este año 2022 ha sido de 1.407.317 €. El deporte sigue siendo la partida de mayor peso dentro del presupuesto, un total del 48 %. Entre las actividades deportivas destacan la Vuelta Ciclista a Euskadi, Valencia y Murcia, además de la carrera Madrid corre por Madrid. El resto del presupuesto se ha repartido principalmente entre cultura (festivales musicales) y actos vinculados al mundo empresarial. Durante este año se ha mantenido la colaboración en diversos actos relacionados con el año Xacobeo, por un importe total de 80.000 euros.

Adicionalmente al párrafo anterior, se ha patrocinado nuevamente el Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó. El Banco mantiene su colaboración con este torneo en la edición del 2022 como acto de responsabilidad y apoyo con la ciudad de Barcelona, en claro compromiso con la actividad económica y empresarial de la ciudad. La inversión⁸⁷ en este torneo ha sido de 1.651.000 euros en concepto de patrocinio y 350.000 euros de activación.

7.5 Mecenazgo

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 2022, la Fundación Privada Banco Sabadell ha recibido una dotación de 4,5 millones de euros por parte de Banco Sabadell, que se han destinado a ejecutar el Plan de Actuación anual aprobado por el Patronato en enero de 2022, y de la cual se ha destinado al final del ejercicio 3.660.310 de euros a la realización de sus actividades.

En esta línea, las aportaciones asignadas por ámbito de actuación y disciplina, comparadas con el 2021, han sido las siguientes:

⁸⁷ La inversión en el Barcelona Open Banc Sabadell - Trofeo Conde de Godó no se incluye en el total del primer párrafo.

Ámbito y disciplina	nº colaboraciones 2022	Importe Asignado 2022	nº colaboraciones 2021	Importe Asignado 2021
Cultura	77	1.642.063 €	83	1.933.063 €
Artes visuales y diseño	24	423.461 €	32	563.361 €
Literatura y artes escénicas	16	520.900 €	16	499.000 €
Música y festivales	14	409.000 €	22	686.000 €
Patrimonio	12	166.500 €	10	168.500 €
Sociedad	11	122.202 €	3	16.202 €
Talento	83	2.018.247 €	86	1.794.138 €
Cultura	6	115.500 €	8	80.900 €
Formación	60	1.269.747 €	56	846.738 €
Innovación	0	0 €	11	300.500 €
Investigación	17	633.000 €	11	566.000 €
Total general	160	3.660.310 €	169	3.727.201 €

La Fundación Privada Banco Sabadell publica anualmente su memoria de actividades en <https://www.fundacionbancosabadell.com>⁸⁸

Además desde el ejercicio 2022 la Fundación Privada Banco Sabadell categoriza su actividad en tres sub-ámbitos orientándolos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

En primer lugar apoyando a las instituciones culturales, fomentando y acercando la cultura a la sociedad a través de colaboraciones con entidades culturales de referencia y reforzando alianzas para maximizar su impacto, en segundo lugar fomentando la Educación, apostando por

el talento, basado en el esfuerzo y la igualdad de oportunidades, con el propósito de aportar valor a la sociedad y generar impacto social, y por último fomentando la investigación, promoviendo la investigación, la divulgación y el conocimiento en el campo de las ciencias, la cultura y la educación, impulsando actividades en estos ámbitos y organizando prestigiosos premios y ayudas a la investigación.

El importe según esta nueva clasificación se distribuye de la siguiente manera

Sub-ámbito	nº colaboraciones	Importe Asignado
Institucional	58	1.275.563 €
Educación	85	1.751.747 €
Investigación	17	633.000 €
Total general	160	3.660.310 €

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.

⁸⁸ Para ver la información anual www.fundacionbancosabadell.com > Fundación > Memoria

En 2022 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 2.151.699 € a cierre de ejercicio.

En 2022 algunas de las mayores aportaciones sectoriales se destinaron a la Cámara de Comercio España (110.000 €), la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FE-DEA) (90.000 €) y el Instituto de Finanzas Internacionales (IIF) (78.526 €).

7.7 Consumidores

Banco Sabadell está adherido al Código de Buenas Prácticas, 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 (RDL) 6/2012, de 9 de marzo, y a sus posteriores modificaciones, la última por el RDL 19/2022, de 22 de noviembre, 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 2022 realizando 97 operaciones de reestructuración a su amparo.

Operaciones 2022

97

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., y de las 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, dependen jerárquicamente de la Dirección de Cumplimiento Normativo y son independientes 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 2022 se han recibido y gestionado los siguientes expedientes:

Expedientes recibidos	Volumen
Servicio de Atención al Cliente	38.726
Defensor del Cliente	2.547
Banco de España	579
Comisión Nacional del Mercado de Valores	35
Total reclamaciones recibidas	41.887

Reclamaciones gestionadas	Volumen	Porcentaje
Resueltas a favor de la entidad	14.062	45,5 %
Resueltas a favor del reclamante	16.857	54,5 %
Inadmisión por aplicación del Reglamento	10.141	

En el caso de la filial TSB, si utilizamos la cifra del año hasta diciembre de 2022, la cantidad de quejas, reclamaciones y otras comunicaciones registradas es de 69.240. El volumen registrado durante el mismo periodo de 2021 fue de 73.614, y por lo tanto 2022 representa una reducción del 6 % (4.374) 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 2022, un total de 67.886 (98 %) fueron resueltas antes de la finalización del ejercicio, 31 de diciembre de 2022.

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, desde Enero 2022 hasta Diciembre 2022 (incluido) han habido un total de 27 quejas y ninguna reclamación.

Véase mayor detalle en la nota 42 de las Cuentas anuales consolidadas de 2022 y en el apartado SAC en el Informe de Gestión.

Cientes en situación de vulnerabilidad

El banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables principalmente en 3 ámbitos: vulnerabilidad financiera, digital y territorial.

En la actualidad, el Banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables (entendido como el cliente que, por necesidades o circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, se encuentra en una situación de especial subordinación, indefensión o desprotección que le impide el ejercicio de sus derechos en situación de igualdad) principalmente en 3 ámbitos:

- El primer ámbito es el de la **vulnerabilidad financiera**, donde se sitúan aquellos clientes con ingresos bajos. Durante 2022, la Entidad ha actuado siguiendo un tratamiento especial en algunas de las iniciativas comerciales realizadas como el lanzamiento de la nueva Cuenta a la vista Sabadell, difusión a la red comercial de las principales características de la Cuenta de Pago Básica (con el foco en los clientes en situación de vulnerabilidad) y proactividad en la apertura de esta cuenta a los refugiados ucranianos. La Entidad también ha realizado formación a los equipos especialistas de recuperaciones para el ofrecimiento de adhesiones al Código de Buenas Prácticas y adicionalmente se está trabajando en el diseño de actuaciones que puedan minimizar el impacto de la subida de los tipos de interés.
- El segundo ámbito, que se corresponde con el de la **vulnerabilidad digital**, es donde se sitúan los clientes con dificultades de usabilidad de los servicios de banca online/digital, así como de los cajeros automáticos. Durante este año se ha actuado en varias iniciativas, destacando la ampliación de horario de caja en 237 oficinas y la disposición de una línea telefónica gratuita para el colectivo mayor de 65 años. En el ámbito formativo, destacar el acompañamiento de clientes en el uso de cajeros y el lanzamiento de un piloto de 10 talleres en Cataluña y Madrid de formación digital a la 3ª edad. Además, se ha avanzado en la impartición de talleres del Voluntariado Corporativo para reducir la brecha digital en personas mayores. En cuanto a los

cajeros automáticos durante los últimos años se han ido llevando a cabo actuaciones para garantizar el acceso al servicio al mayor número de clientes. Para ello, las acciones que se han realizado son las siguientes:

- Instalación de teclados con bajorrelieve en la tecla del número “5”, los números del 0 al 9 con una serigrafía que permite detectar que número es y las teclas “corregir” y “continuar” con sus signos correspondientes.
- Instalación de los cajeros a la altura que permita ser accesible por colectivos vulnerables, la altura del número “5” del teclado a 105 cm en todos los cajeros.
- La adaptabilidad de los cajeros con versiones con lenguaje y vista simplificados.
- El tercer ámbito abarca al cliente con **vulnerabilidad territorial**, que es aquel que tiene barreras de distancia a las infraestructuras de la Entidad. Banco de Sabadell se ha suscrito a la hoja de ruta acordada en el sector (octubre 2022, coordinada por la AEB, la CECA⁸⁹ y la UNACC⁹⁰) para evitar el abandono de servicios financieros en municipios sin acceso a efectivo. Adicionalmente, Banco Sabadell ha realizado un acuerdo con Correos para ofrecer el servicio CorreosCash a sus clientes que permite, a través del servicio universal prestado, ofrecer servicios bancarios presenciales en el 100% de los municipios españoles, incluyendo las disposiciones de efectivo, sin la necesidad de utilizar la aplicación digital de la entidad bancaria.

Adicionalmente, el sector financiero español siempre ha tenido un vínculo muy estrecho con la sociedad y en los últimos años está contribuyendo de forma proactiva a acelerar los avances hacia una economía inclusiva, especialmente en los entornos rurales o colectivos en riesgo de exclusión. En este sentido, en julio de 2021, AEB y CECA firmaron el «Protocolo Estratégico para Reforzar

89 Confederación Española de Cajas de Ahorros.

90 Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

el Compromiso Social y Sostenible de la Banca», por el que se comprometían a promover entre sus entidades una serie de principios de actuación para reforzar su apoyo a la sociedad y canalizarlo a través de medidas específicas, incluyendo entre las mismas el fomento de: la formación de la plantilla, la recolocación y asignación eficiente del trabajo, el mantenimiento de la actividad de los antiguos profesionales ahora retirados, la educación financiera y digital, la inclusión financiera, la sostenibilidad, la digitalización, y también medidas relativas a las retribuciones.

En febrero de 2022 se actualizó el Protocolo, ampliando las actuaciones en favor del colectivo de personas mayores o con discapacidad. En este sentido, a las medidas sectoriales o individuales que las entidades venían aplicando para abordar la situación de este conjunto de clientes, se aportó un catálogo de nuevas medidas relativas a atención presencial en oficina, atención telefónica preferente, cajeros, canales digitales, formación y seguimiento de las medidas adoptadas por las entidades. En línea con el compromiso del sector, Banco Sabadell anunció:

- La extensión del horario de caja en 237 oficinas adicionales.
- La renovación de 400 cajeros en 2022.
- Mantenimiento del compromiso de resolución de incidencias y averías en menos de 7 horas en el 98% de los casos.
- La conservación de los canales de comunicación tradicionales:
 - Teléfono gratuito de atención personal para clientes senior con atención personalizada.
 - Servicio de incidencias 24h (365 días/año).
 - Mantenimiento de correspondencia postal para clientes no activos en canales digitales y de los productos con elevado uso en colectivos vulnerables, como las libretas.

Asimismo, se han concretado en 2022 los contenidos y propuestas de actuación del Observatorio de Inclusión Financiera promovido por AEB, CECA y UNACC para reducir la población que no tiene acceso directo a los servicios financieros. Una de las medidas que se acordaron fue encargar la elaboración del mapa del acceso a servicios financieros en la España rural. Por su parte, también la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) y el BdE (Banco de España) publicaron sendos informes sobre la situación del servicio a las personas mayores.

A partir de los resultados del citado estudio encargado por la industria, se valoraron actuaciones adicionales con el fin de que no hubiera ningún municipio sin acceso al efectivo, que se han concretado en el acuerdo de la AEB, CECA y UNACC de actualizar el principio de actuación del Protocolo Estratégico para Reforzar el Compromiso Social y Sostenible de la Banca relativo a las medidas de fomento de la inclusión financiera. Así, en octubre de 2022, se firmó la hoja de ruta para reforzar la inclusión financiera en las zonas rurales, con un compromiso de servicio en municipios que no cuentan con ningún punto de acceso a servicios financieros. Para los municipios de más de 500 habitantes, las entidades se comprometieron a asegurar al menos un punto de acceso a servicios financieros presenciales (oficina bancaria, cajero automático, oficinas móviles, oficinas de Correos o agentes financieros), mientras que para los municipios con menos de 500 habitantes, se ha asumido el compromiso de ofrecer servicios bancarios básicos, garantizando el acceso al efectivo, a través de alguna de las modalidades tradicionales, o a través de soluciones de *cash back*, *cash in shop* o mediante carteros rurales.

Con la adopción de todas estas medidas, el sector bancario está demostrando su compromiso para garantizar la inclusión financiera del conjunto de la sociedad y, en especial, de las personas mayores, por ser quienes encuentran mayores dificultades en sus relaciones con las entidades financieras.

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 de la Política de Aprovisionamientos, así como de varios procedimientos 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 2022 el top 20 de proveedores representa el 51,12 % de la facturación. Otros aspectos que destacar se recogen en la siguiente tabla:

	2022	2021	2020
Número total de proveedores que han facturado más de 100.000 euros a cierre de ejercicio	577	558	557
% de proveedores de servicios esenciales (sobre el total de proveedores)	7,3 %	7,5 %	5 %
Número total de proveedores homologados	1.376	1.279	1.043
Volumen de facturación de CEE (Centros Especiales de Empleo)	3,7 M€	2,8 M€	2,9 M€
Plazo medio de pago a proveedores (días) ⁹¹	28,74	27,30	30,13

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 ha incorporado en el modelo de gestión de la relación con proveedores el sistema de calificación de proveedores “RePro” de ACHILLES South Europe, S.L. Este sistema brinda información de utilidad y seguridad sobre aquellos colaboradores con prácticas responsables en toda su cadena de suministro, asegurando que se sigue colaborando con aquellos más alineados con los objetivos de adhesión a los estándares de calidad respecto responsabilidad social, ética y medioambiental.

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.

⁹¹ 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 2022.

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:

- 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 Anticorrupción, Política de Derechos Humanos, Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos y Plan de igualdad.

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.

En este sentido, los principios de actuación en materia fiscal que se siguen se encuentran orientados al cumplimiento de los ODS, en especial, en relación con aquellos vinculados al desarrollo de una sociedad más justa, respetuosa, sostenible y cohesionada (por ejemplo: “Fin de la Pobreza”, “La Reducción de Desigualdades”), siendo el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” uno de los prioritarios del Grupo que se encuentra íntimamente vinculado con el ámbito fiscal.

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 se encuentra alineada con la estrategia de negocio del mismo y que puede consultarse en la página web corporativa.⁹²

La Estrategia Fiscal resulta de aplicación a todas las sociedades controladas por el Grupo, independientemente de su localización geográfica, sin perjuicio de la existencia de adaptaciones de la misma en aquellas jurisdicciones en las que así lo exija la normativa propia

⁹² <https://www.grupobancosabadell.com/corp/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable.html>

del territorio, como es el caso del Reino Unido. 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, adoptando el compromiso del pago de sus tributos en cada una de ellas, y contribuyendo de esta forma a las economías de dichos territorios, así como la actuación conforme los principios establecidos en la Estrategia Fiscal.

Asimismo, dentro del compromiso con una cultura ética y de cumplimiento, se dispone de un Canal de Denuncias con la finalidad de detectar y gestionar posibles irregularidades que puedan poner dicho compromiso en riesgo o que puedan suponer un ilícito.

Los principios establecidos en la Estrategia Fiscal anteriormente mencionados son 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 y se concretan en los siguientes:

- a. 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).
- b. Determinar los criterios fiscales de aplicación adoptando la interpretación de la norma más acorde con su finalidad, en atención a los pronunciamientos judiciales 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 competencia, 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 / jurisdicciones no cooperativas 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. En este sentido, en el ejercicio 2022, 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, de las actuaciones llevadas a cabo para el adecuado análisis de las cuestiones fiscales y de las principales actuaciones en materia de Gobierno Fiscal Corporativo (como la presentación voluntaria del Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2021, o el desarrollo de las fases posteriores a la remisión y recepción del Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2020).

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 presenta anualmente de forma voluntaria a la AEAT el “Informe Anual de Transparencia Fiscal”.⁹³

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.

⁹³ En octubre de 2022 se presentó ante la AEAT el Informe Anual de Transparencia Fiscal correspondiente al ejercicio 2021.

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

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.).

A raíz de este compromiso y actuación, la Fundación Haz (antes Fundación Compromiso y Transparencia) ha concedido a Banco Sabadell el sello “t de transparente” en relación con la información fiscal publicada del ejercicio 2021. La Entidad ha obtenido esta evaluación en su máxima categoría, fruto del cumplimiento de más del 90% de los indicadores en transparencia y responsabilidad fiscal.

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 / jurisdicciones no cooperativas, 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 Europea⁹⁴, tal y como se hace constar en la Declaración de presencia en territorios calificados como paraísos fiscales / jurisdicciones no cooperativas, publicada en la página web de Banco Sabadell.

Detalle de beneficios e impuestos por país

Los beneficios consolidados antes de impuestos en cada país⁹⁵, 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 ⁹⁶		Impuestos sobre beneficios devengados	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
España	844.001	377.746	-16.420	-116.636	-223.405	-39.762
Reino Unido	196.267	166.090	49.302	19.996	-101.533	-31.084
Estados Unidos	144.311	66.432	19.933	17.910	-34.613	-13.084
Francia	9.909	15.622	3.660	-1.608	-1.651	-2.893
Portugal	3.732	5.854	1.709	91	-1.072	-1.538
Marruecos	1.672	2.389	1.096	0	-1.126	-902
Bahamas	-32	-25	0	0	0	0
México	42.705	-14.119	8.243	5.941	-9.856	7.981
Brasil	90	0	0	3	0	0
Andorra	-9	0	0	0	0	0
Total	1.242.646	619.989	67.523	-74.303	-373.256	-81.282

94 La filial “Bahamas Bank & Trust Ltd.” sita en Bahamas, territorio incorporado en “The EU list of non-cooperative jurisdictions for tax purposes” del 4 de octubre de 2022, no implica una presencia en dicha jurisdicción al tratarse de una sociedad sin actividad que se encuentra en proceso de liquidación (incorporada al Grupo como consecuencia de la fusión por absorción de Banco Atlántico en el ejercicio 2006).

95 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.

96 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.

Otras contribuciones

Adicionalmente a los impuestos sobre beneficios, la Entidad contribuye a los fondos de garantía de depósitos que corresponden a cada geografía y al Fondo Único de Resolución Europeo, los cuales revierten en la seguridad

económica y financiera de los ciudadanos. Asimismo, también abona anualmente el Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito y la prestación patrimonial por la monetización de los AID⁹⁷. La tabla a continuación muestra el detalle de cada una de las contribuciones realizadas:

Datos en miles de euros.

	2022	2021
Contribución a fondos de garantía de depósitos	-129.157	-128.883
Banco Sabadell	-113.832	-116.341
TSB	-540	-879
BS IBM México	-14.785	-11.663
Contribución al fondo de resolución	-100.151	-87.977
Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito	-34.984	-33.438
Prestación patrimonial por la monetización de AID	-48.069	-47.752
Total	-312.361	-298.050

Subvenciones públicas recibidas

Subvenciones recibidas en España en 2022 (formación) de 877.153,69 euros.

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.

⁹⁷ Activos por impuestos diferidos.

En ese sentido, adicionalmente a las políticas anteriormente descritas, también se dispone 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.

Además, Banco Sabadell establece como objetivo prioritario la adopción de medidas necesarias para que todo el personal a su servicio reciba formación permanente sobre las exigencias derivadas de la normativa legal de PBCFT. Las acciones formativas son objeto de un Plan anual que, diseñado en función de los riesgos identificados, será aprobado por el Órgano de Control Interno a través de su Comisión Delegada. Este Plan anual se llevará a cabo a tres niveles:

- Formación inicial: es obligatoria para todos los nuevos empleados del grupo y se basa en la realización de un curso on-line a través de la Intranet Corporativa que recoge todas las exigencias que la normativa legal en materia de PBCFT impone.
- Formación presencial: destinada a todos los empleados de la Red y Unidades de Negocio que en función de los riesgos detectados se considere necesario que realicen una acción formativa específica y congruente a dichos riesgos de acuerdo con la actividad que desarrollan.
- Formación continuada: dirigida a todos los empleados del grupo de forma periódica a través de la publicación en la Intranet Corporativa del Boletín mensual de PBCFT.

Los empleados tienen la obligación de realizar todas aquellas acciones formativas de PBCFT a las que sean convocados, con objeto de prevenir, evitar y/o detectar el BCFT en el desarrollo de sus actividades profesionales. Esta obligación incluye aquellas acciones formativas que pueda determinar la Comisión Delegada del OCI cuando sea oportuno reforzar por parte de un empleado su conocimiento y práctica de las normativas legales de PBCFT. La realización de las acciones formativas deberá ser debidamente acreditada y se documentará el grado de cumplimiento del plan de formación anual. Asimismo, el plan de formación anual incluirá las acciones formativas a realizar por las filiales sujetos obligados y oficinas en el exterior.

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.

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, se 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 de los delitos previsto por el Código Penal Federal. Adicionalmente, se tiene definidos 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. Los Procedimientos y manuales están dirigidos a proteger al Banco y a su personal contra el intento de ser utilizado para el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo.

BS México cuenta con un responsable de cumplimiento nombrado ante el regulador y dispone de un comité de comunicación y control en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.

Se cuenta con una Metodología para llevar a cabo, como mínimo anualmente, la evaluación de riesgo a nivel de entidad y se cuenta con un modelo de evaluación de riesgo a nivel de clientes que se considera al inicio de la relación comercial. Este modelo se recalcula periódicamente, con lo cual dependiendo de los resultados, se tienen establecidos criterios y sistemas de control para la aceptación, identificación y conocimiento de los clientes. Adicionalmente se cuenta con sistemas de alertas.

Con relación a las sanciones financieras, se realiza una revisión exhaustiva diaria de cumplimiento en listas sancionadas internacionales y a nivel nacional, de todos los clientes y sus vinculados y se establece la prohibición con respecto a transacciones y relaciones con clientes y contrapartes en países sujetos a sanciones.

Adicionalmente, BS México dispone de un canal de comunicación para todos los empleados para efectuar las diferentes consultas, sugerencias o denuncias, para comunicar incumplimientos, garantizándose la confidencialidad de los datos aportados. La gestión y/o resolución de las mismas se reporta a su Comité de Comunicación y Control.

Finalmente se tiene un plan de formación para todos los empleados del Banco acorde con sus responsabilidades.

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 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 el 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 incorporaron 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 Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción, 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 Modelo y de la gestión del canal de denuncias que se detalla más adelante, señalar que durante el ejercicio 2022, así como en el 2021, no se han materializado riesgos vinculados a la corrupción.

Se ha llevado a cabo una auditoría completa del Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción.

En 2022 AENOR Internacional S.A.U. ha llevado a cabo una auditoría completa del Modelo de organización y gestión del riesgo penal y anticorrupción, con el objetivo de conocer y certificar que el Modelo de Banco de Sabadell S.A. cumple con los requisitos previstos por los estándares UNE - 19601, de sistemas de gestión de compliance penal, e ISO - 37001, de sistemas de gestión antisoborno, no habiéndose identificado durante dicha certificación ninguna No Conformidad con el Modelo.

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 Patronato de la Fundación. En relación a los patrocinios del Banco, el Comité de Patrocinios es el órgano encargado de decidir su aprobación o denegación final.

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. Estos principios se vehiculan a través de políticas y procedimientos de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Anti Corrupción y Sanciones Internacionales así como a través de la formación anual en estas materias para garantizar que las prácticas de evaluación de riesgos y diligencia debida se implementen 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 98 % de todas las estafas, frente al promedio sectorial del 56 %.

En relación con la filial del Banco en México, también cuenta con las siguientes iniciativas para hacer frente a la corrupción y el soborno:

— Programa propio 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 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.
- Adopción de la Política de Anticorrupción del Banco en España. En esta Política 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 se revisan y en su caso, se actualizan, periódicamente.
- Banco Sabadell México promueve un entorno de cero tolerancias de las actividades ilícitas para proteger a sus empleados y clientes contra los delitos financieros. A través de políticas y cursos de formación anuales, se garantiza que las prácticas de evaluación de riesgos y diligencia debida se hayan implementado correctamente para evaluar la exposición a sobornos o corrupción vía relaciones con partes vinculadas. Se realiza formación obligatoria de Anticorrupción a todos los nuevos empleados y comunicaciones a todo el personal en materia de Política de Regalos con clientes y proveedores, con el objetivo de reducir el riesgo de incurrir en prácticas desleales principalmente de corrupción o soborno y de Conflictos de Interés.
- Con relación a la situación excepcional de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, Banco Sabadell México ha realizado un seguimiento 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.

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.

En ese sentido, el Grupo dispone de una Política de Sostenibilidad, ratificada por el Consejo de Administración en 2021, que se revisa con carácter anual, e incluye el principio explícito del respeto a los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente. Durante 2022, las filiales bancarias del Banco, que desarrollan su actividad en otras geografías, han ratificado en sus respectivos Consejos de Administración la adhesión a la Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell.

Para el Grupo Banco Sabadell, el respeto de los derechos humanos es parte integral de sus valores, y estándar de actuación para desarrollar su actividad empresarial de forma legítima en todos los territorios en los que está presente; todas ellas, geografías dotadas de leyes y jurisprudencia que velan por el cumplimiento de estos derechos.

La base de su compromiso son, entre otros, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, así como los Principios de Inversión Responsables de Naciones Unidas.

Estos compromisos se han reforzado con la adhesión 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.

Entre los acuerdos relevantes de 2022, destaca la firma junto con el 100% de la representación legal de los empleados, del III Plan de Igualdad, en el que se recogen los objetivos de impulso de la diversidad dentro de la organización para el periodo 2022-2025, dando continuidad al Plan de Igualdad, firmado el 2 de junio de 2016. Para más detalle sobre el Plan de Igualdad ver sección 6.4 Diversidad.

Desde la perspectiva de la gobernanza corporativa, el Grupo dispone de una Política de Derechos Humanos y de un Procedimiento de Debida Diligencia vinculado a la

misma, aprobados ambos desde 2021, que se revisan con carácter anual, y que son de aplicación en cada una de las sociedades que conforman el Grupo. Establece 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.

Adicionalmente, desde 2021 el Grupo dispone de una versión revisada del Código de Conducta del Grupo, que fue aprobada ese mismo año por el Consejo de Administración, que se actualizó 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 requirió 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 revisó 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.

Los principios que rigen la Política de Derechos Humanos, tienen en consideración el impacto y la relación con cuatro principales grupos de interés: las personas trabajadoras del Grupo, los clientes, los proveedores y socios comerciales y las comunidades o el entorno en el que el Grupo desarrolla su negocio y actividades.

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; fomentando la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras, la integración laboral de personas con diversidad funcional, garantizando el derecho fundamental de los empleados a formar sindicatos u otros órganos de representación, a afiliarse a ellos, a la libertad de opinión, así como al derecho básico de negociación colectiva de los empleados, y prohibiendo cualquier forma de trabajo forzoso e infantil. En esta línea, el Grupo 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 cuanto a la seguridad, el Grupo trabaja para propiciar la salud y la seguridad de la plantilla en el lugar de trabajo y en sus instalaciones físicas en general. Por otro lado, 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, en el que se fomente la salud y la seguridad de la plantilla, 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. La responsabilidad en la transparencia asumida por el Grupo Banco Sabadell es extensiva al proceso de licitación de proveedores, proporcionando a todos los participantes información veraz y dando oportunidades a proveedores alternativos.

En relación con los/as clientes y la sociedad en general, el Grupo está comprometido en activar aquellos mecanismos a su alcance para que su actividad no genere en sus clientes o en las comunidades donde opera, una situación de especial subordinación, indefensión o desprotección que les impida el ejercicio de sus derechos en situación de igualdad, con motivo de circunstancias personales, económicas, educativas o sociales, en las que se encuentre el cliente, aunque éstas sean temporales, o de índole territorial.⁹⁸

En ese sentido, el Banco está acompañando la evolución del perímetro de clientes vulnerables en 3 ámbitos: financiero, digital y territorial.

El Grupo favorece la inclusión de sus clientes, ofreciendo productos y servicios que contribuyan a un impacto positivo a través del negocio responsable, como es el caso de la gestión social de la vivienda y la inclusión financiera, mediante la digitalización y los programas de educación financiera. Para ello, el Grupo promueve la transparencia informativa y la comunicación responsable

⁹⁸ Véase más detalle de la Vulnerabilidad de Clientes en el apartado 7.7. Consumidores.

sobre los productos y/o servicios financieros, orientándolos a las necesidades y circunstancias de sus clientes y facilitando la comprensión de sus términos y condiciones, riesgos y costes, impulsando así una comunicación clara, equilibrada y transparente de los mismos.

Adicionalmente, en la lucha para la prevención del fraude digital, sobretudo afectando a personas mayores de 65 años, el Banco dispone en su estructura de una unidad especializada en Fraude Transaccional, donde se consigue evitar el 95 % del intento de fraude, a través de un sistema de alertas dentro de las operaciones de transferencias de efectivo (transferencias, medios de pago y Bizum).

El Grupo está asimismo comprometido en la lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y a mantener por parte del Grupo una conducta respetuosa con las normas y con los estándares éticos, asegurando el mismo respeto en relación a sus clientes, a sus proveedores u otros socios comerciales y en relación con el entorno o la comunidad en los que el Grupo Banco Sabadell opera.

Por otro lado, el Grupo apoya a las comunidades en las que está presente, mediante donaciones directas o apoyando el voluntariado corporativo de sus empleados, en beneficio de múltiples iniciativas orientadas a aquellos que más lo necesitan. De igual modo, favorece prácticas que contribuyen a abordar la problemática de la vivienda y la exclusión social en aquellos colectivos más desfavorecidos, facilitando la cesión de activos inmobiliarios para su ocupación por parte de instituciones y fundaciones sin ánimo de lucro orientadas a prestar soporte a los sociales más vulnerables y/o en riesgo.

En relación a TSB y Reino Unido, es el único banco minorista acreditado por *Good Business Charter*, un esquema de acreditación nacional del Reino Unido que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable en diez áreas, incluido el pago del salario digno y no ofrecer contratos de cero horas, pagar proveedores con prontitud, promoviendo la diversidad y la inclusión, asegurando que la voz de los empleados se escuche en la sala de juntas y estableciendo planes firmes para alcanzar la neutralidad en emisiones. Además TSB es miembro de *Prince's Responsible Business Network*, una iniciativa *Business in the Community* (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de cuestiones esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible.

Por otro lado, cada año TSB publica una declaración específica de acuerdo con la Ley de Esclavitud Moderna del Parlamento Británico, 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 2022 y se publica en la página web externa de TSB, así como en el Registro de Declaraciones de

Esclavitud Moderna del Gobierno Británico.

Además, TSB es el primer banco británico en ser reconocido por la *British Standards Institution* (BSI) por su trabajo para identificar, responder y apoyar a los clientes vulnerables. Durante 2022 TSB ha seguido cumpliendo el compromiso de reembolsar a todo cliente que sea víctima inocente de un fraude, alcanzando el 98 % de devolución de todos los casos de fraude.

También fue TSB, en 2021, el primer banco de primera línea en ofrecer un espacio seguro a las víctimas de abuso doméstico (*Safe Space*) en todas sus sucursales, en asociación con la iniciativa *Safe Space* de la organización benéfica Hestia. Tras esta iniciativa, en 2022 se lanzó *Online Safe Spaces*, un lugar en línea para que las víctimas visiten y busquen apoyo, sin importar dónde vivan. Además, TSB puso a disposición un fondo de huida, dando dinero a los clientes de TSB que son víctimas de abuso doméstico, financiero o económico, para ayudarlos a escapar de su abusador.

A nivel global el Grupo contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas vinculados a los derechos humanos fundamentales, mediante el desarrollo de programas e iniciativas, como es el caso de la educación de calidad (ODS 4), la erradicación de la pobreza (ODS 1), la salud y el bienestar (ODS 3), el trabajo digno y el crecimiento económico (ODS 8), la igualdad de género (ODS 5) o la reducción de las desigualdades (ODS 10).

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.

Adicionalmente, la sensibilización de los empleados del Grupo ha provocado en estos últimos años avanzar en mayor implicación del empleado en el voluntariado corporativo, en este caso para la educación financiera y otras acciones solidarias en la comunidad. En ese sentido, y en el marco del compromiso del banco con los derechos humanos y con la inclusión financiera, los voluntarios corporativos han impartido talleres de educación financiera tanto a jóvenes de bachillerato como a adultos y personas mayores, trabajando en la inclusión financiera de colectivos vulnerables.

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.

En esta línea, el Grupo Banco Sabadell dispone de un canal de denuncias, CanalDenunciasGBS@bancsabadell.com, 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*).

Ninguna de las comunicaciones recibidas a través del canal en 2022, así como en 2021, afectaba a la vulneración de derechos humanos en el Grupo Banco Sabadell.

Todas las comunicaciones recibidas durante 2022 a través del canal han tenido por objeto poner en conocimiento de la organización posibles incumplimientos del Código de Conducta de Grupo o sospechas relativas a riesgos penales o actos que potencialmente podían tener naturaleza delictiva. De acuerdo con el procedimiento interno de Gestión de Denuncias, todas las denuncias recibidas han sido debidamente atendidas y tramitadas. Dicho procedimiento recoge todas las fases que pueden concurrir en el proceso de gestión de una denuncia, tales como:

- Recepción, acuse de recibo al denunciante y, en su caso, solicitud de ampliación de información.
- Valoración preliminar.
- Apertura del expediente de análisis.
- Resolución del procedimiento.
- Aplicación del régimen sancionador interno o archivo y cierre 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 el canal ha sido utilizado de buena fe.

De acuerdo con lo previsto en el Plan de Igualdad, a través del Canal de denuncias se canaliza cualquier comunicación que tenga por objeto poner de manifiesto una posible situación de discriminación, acoso laboral y/o sexual, o por razón de género, en cuyo caso se daría traslado inmediato para la activación del Protocolo para la prevención del acoso con 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 Proveedores⁹⁹.
- 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 vigente¹⁰⁰.

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 e IDD (por sus siglas en inglés, *Market in Financial Instruments Directive* e *Insurance Distribution Directive* respectivamente) 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. Adicionalmente, durante el año 2022, la Entidad ha actualizado el test de idoneidad que realiza a sus clientes durante la prestación de su servicio de asesoramiento para incluir la consideración de las preferencias en materia de sostenibilidad, en cumplimiento de las obligaciones regulatorias introducidas por la actualización de la Directiva MiFID II e IDD.

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*).

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.

⁹⁹ El alcance, principios y medidas recogidas por este Código se detallan en la sección 7.8 Subcontratación y Proveedores.

¹⁰⁰ 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. Dicho proceso de validación permite a la Entidad identificar el público objetivo a quién se dirige el producto, es decir, el colectivo de clientes cuyos intereses, objetivos y características se adaptan a las condiciones del producto, también cuando estos permitan cubrir preferencias en materia de sostenibilidad según se establece en la regulación MiFID II e IDD.

Adicionalmente, y con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente. Dicho proceso de revisión está enmarcado en las obligaciones de distintas normativas de protección al cliente o inversor como es el caso de las Directrices sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista o la Directiva MiFID II.

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.

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.

Adicionalmente, en 2022 el Banco ha enviado a todos los clientes titulares de hipoteca una comunicación individualizada con información sobre la publicación del Código de Buenas Prácticas de 2022 y la actualización del Código 2012, cumpliendo, de este modo, la obligación de informar de forma individualizada que marca el Real Decreto de Ley. Para complementar la comunicación se ha habilitado un correo electrónico y número de teléfono específicos para gestionar las dudas y solicitudes de los clientes. Además, también se ha creado un apartado específico en la página web del Banco¹⁰¹ y guías para los clientes.

Campaña Hipotecaria: Lo Firmo

Desde 2021, Banco de Sabadell, S.A. ha mantenido 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 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

En Reino Unido, la Autoridad de Conducta Financiera (*Financial Conduct Authority*, o FCA) rige la manera en que TSB promueve y comunica sus productos y servicios. Se aplica a todas las compañías británicas reguladas el principio rector que requiere que todas sus comunicaciones sean justas, claras y no engañosas. Todas las comunicaciones de TSB se realizan de una forma clara y equilibrada para garantizar que los clientes puedan tomar decisiones informadas. El Banco aplica los principios de la FCA en materia de promociones financieras a todas las promociones que realiza por todos los canales y medios de comunicación. TSB también está adherido al Código de Prácticas de la Autoridad de Normas Publicitarias (*Advertising Standards Authority*, o ASA). La ASA es el regulador independiente en el Reino Unido en materia de publicidad para todos los medios.

TSB está comprometida en publicitar de manera responsable todos sus productos y servicios asociados. Esto implica la presentación de los mismos de manera precisa y equilibrada. Internamente, el Banco adhiere a la Política de Comunicaciones y Promociones y tiene implementado un entorno de control con los comités y los procesos de gobernanza asociados que garantizan que los riesgos de comunicación se gestionan dentro del apetito establecido.

A partir de julio de 2023 entrará en vigor el nuevo principio de obligación frente a consumidores que impondrá, sobre todas las firmas británicas reguladas, normas más estrictas en una serie de ámbitos. TSB estará obligado a actuar para ofrecer buenos (en vez de justos) resultados para sus clientes. Esto se extiende también a la comprensión por parte de los clientes, lo cual abarca todas las comunicaciones a clientes. Las políticas,

¹⁰¹ <https://www.bancsabadell.com/cs/Satellite/SabAtl/Acciones-vulnerables/6000080941749/es>

controles y normas internas se reformularán para incluir estas normas más estrictas y los requisitos adicionales de demostrar que los productos y servicios consiguen buenos resultados para los clientes.

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 interno organizativo 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 interno organizativo 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. La Política de privacidad y de protección

de datos de carácter personal, como documento interno de carácter organizativo, se encuentra publicada en la aplicación de trabajo del Banco y está a disposición de todos los empleados, es revisada anualmente y es aprobada por el Consejo de Administración.

Todos los empleados del Banco reciben, como formación obligatoria, 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. Los asistentes participan en la formación de manera activa planteando cuestiones prácticas con las que se encuentran en su actividad diaria. Además, a través de los distintos canales de comunicación del Banco, los empleados reciben “breves píldoras formativas”, de manera amigable y atractiva, en las que se transmiten mensajes cortos y directos recordando las obligaciones en materia de protección de datos.

El Banco mantiene publicada en la página web externa, 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”¹⁰². Este documento se encuentra publicado en todas las lenguas oficiales del Estado, así como en francés, inglés y alemán. Este documento, que se encuentra a disposición de cualquier interesado, se actualiza constantemente incorporando aquellos nuevos tratamientos de datos que pone en marcha la Entidad.

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 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.

Conforme la ley británica de protección de datos, TSB cumple con lo siguiente:

- El marco legal, que comprende principalmente:
 - La Ley de protección de datos de 2018; y
 - El RGPD del Reino Unido.
- Los códigos de buenas prácticas y directrices de la Oficina del Comisionado de Información (organismo independiente británico creado para defender los derechos de información y regular la protección de datos en el Reino Unido). Se llevan a cabo debates y reuniones periódicas con la OCI para analizar el cumplimiento de TSB.

- La designación de un responsable en materia de protección de datos.
- El establecimiento de una Política y Normas Técnicas internas que complementan una serie de políticas y recomendaciones asociadas en áreas afines que incluyen:
 - La Política de Privacidad de los Datos
 - Normas técnicas para la evaluación del impacto sobre la privacidad de los datos
 - Normas técnicas sobre principios de protección de datos
 - Normas técnicas sobre incidentes relacionados con datos personales
 - Normas técnicas sobre cookies y tecnologías similares del Reglamento de Privacidad y Comunicaciones Electrónicas
 - Normas técnicas sobre marketing directo del Reglamento de Privacidad y Comunicaciones Electrónicas
 - Normas técnicas sobre datos de categoría especial
 - Normas técnicas sobre el registro de actividades de procesamiento
 - Proceso para el manejo de los derechos de los interesados, respaldado por formación, orientación y flujos de procesos personalizados
 - Formación obligatoria en materia de privacidad de los datos para todos los empleados.
 - La creación de un Centro de Privacidad donde todos los empleados pueden acceder a material relevante en un mismo lugar.
 - Presentación periódica de informes a los comités de riesgos y otros foros de gobernanza.

En el Reino Unido, TSB cuenta con una Política de Privacidad de Datos que exige que los datos personales se recopilen correcta y legalmente y se utilicen únicamente con fines específicos. En los casos en que la información se transfiere a proveedores externos, o se procesa en su nombre, esa información está sujeta a un proceso de diligencia debida adecuado y se transfiere únicamente con fines operativos o comerciales legítimos. El personal directivo de cada área comercial es responsable del desarrollo, implementación, funcionamiento y mantenimiento de los controles que satisfacen los requisitos establecidos en la Política y las normas técnicas relacionadas.

La eficacia en la gestión y protección de los datos personales es un aspecto fundamental para el éxito comercial de TSB, además de ser un requisito legal y reglamentario. Por este motivo, la filial tiene su propio responsable de protección de datos (*Data Protection Officer*, o DPO). Además, TSB lleva a cabo una formación anual dedicada exclusivamente a la privacidad y protección de datos, que todos los empleados deben, obligatoriamente, completar todos los años. El DPO de TSB revisa su contenido antes de aprobar la formación para garantizar que cubre todos los temas necesarios.

Respecto Banco Sabadell México, en atención a lo establecido por la regulación legal mexicana en materia de

¹⁰² 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

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.

10.3 Ciberseguridad

El año 2022 se ha visto marcado por una mayor inestabilidad geopolítica, que ha incrementado las amenazas y riesgos cibernéticos. En este escenario, la gestión eficaz y responsable de dichos riesgos cobra aún más relevancia.

El Grupo Banco Sabadell dispone de 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. En particular, el informe de estado de la ciberseguridad preparado por la función de Seguridad de la Información se ha reportado periódicamente a órganos como el Consejo de Administración o el Comité de Dirección, que son los órganos encargados de supervisar la ciberseguridad de la Entidad, junto a la Comisión de Riesgos que supervisa los riesgos tecnológicos.

El equipo interno de ciberseguridad de Grupo Banco Sabadell se compone de más de 100 profesionales especialistas, dedicados a garantizar la adecuación de las medidas de protección a los riesgos de ciberseguridad. Para ello, se realizan las siguientes actividades periódicas:

- Análisis de nuevas ciberamenazas y su evolución, y fortalecimiento de controles.
- Revisión y evaluación continuada de los sistemas de información y los controles de seguridad, incluyendo certificaciones realizadas por auditores externos.
- Preparación frente a incidentes mediante entrenamientos, simulacros y ciberataques simulados.
- Campañas de 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, y programas de formación específicos para los equipos de ciberseguridad.

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*).

Con estas capacidades de protección, detección y respuesta frente a ciberamenazas, la Entidad no ha tenido ningún incidente relevante de ciberseguridad en 2022, mitigando adecuadamente los ciber incidentes que han podido afectar a proveedores.

El Grupo Banco Sabadell realiza una evaluación continuada de la seguridad de los sistemas utilizando herramientas de reconocido prestigio que ejecutan múltiples ataques simulados, y que complementan las pruebas avanzadas realizadas por terceros especialistas.

Las diferentes entidades del Grupo también prestan atención a 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.

Las diferentes entidades de Grupo Banco Sabadell también velan por la resiliencia de sus infraestructuras, asegurando que disponen de componentes 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 ciber ataque.

Además, se cuenta con una auditoría externa anual, llevada a cabo siguiendo los principales estándares de seguridad de la información.

Seguridad en las iniciativas de Transformación Digital

Especialistas en ciberseguridad del Grupo Banco Sabadell participan en las iniciativas de transformación digital 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.

Entre las iniciativas de transformación digital, diseñadas y desplegadas de forma segura con la participación del equipo de ciberseguridad, cabe destacar nuevos productos y servicios financieros, por ejemplo, las distintas entregas que se detallan en la sección 1.5 El cliente - Transformación digital y experiencia de cliente del Informe de Gestión Consolidado.

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 financiero¹⁰³

Políticas

- Política de Sostenibilidad del Grupo Banco Sabadell.
- Política Ambiental y Social de Banco Sabadell México.
- Política de Riesgo Medioambiental de Banco Sabadell.
- Política de Integración de Riesgos ESG en productos de Ahorro Inversión de Banco Sabadell.
- Política de Selección de Consejeros 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 Aprovisionamientos 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 Cumplimiento Normativo del Grupo Banco Sabadell.
- Política General de Conflictos de Interés del Grupo Banco Sabadell.
- Política de Prevención de la Responsabilidad Penal 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 de Banco Sabadell México.
- Política de Atención a vulneraciones de Datos Personales de 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 categorización y evaluación de clientes de Banco Sabadell.
- Política retributiva de la alta dirección de Banco Sabadell.
- Política retributiva del Colectivo identificado del Grupo Banco Sabadell.
- Política general sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista de Banco Sabadell.
- Política de riesgo reputacional de Banco Sabadell.
- Política de gestión y control del riesgo tecnológico del Grupo Banco Sabadell.
- Política de quejas y reclamaciones de Banco Sabadell.
- Política de gobierno interno de Banco Sabadell.
- Política de divulgación financiera y no financiera relacionada.
- Política de formación MiFID.
- Política de formación LCCI.
- Política de formación IDD.
- Política de continuidad de negocio.
- Política del sector de la defensa del Grupo Banco Sabadell.

Otros documentos

- Sabadell Compromiso Sostenible.
- Marco de Riesgos Medioambientales y Sociales. Normas sectoriales.
- Marco para la emisión de Bonos vinculados a Objetivos de Desarrollo Sostenible de Banco Sabadell.
- Objetivos de descarbonización.
- Guía de Elegibilidad.
- Memoria anual de Prevención de riesgos laborales.
- 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 de Banco de Sabadell.
- Informe *Green Bonds Reports 2022*.
- Manual Conceptual de Prevención de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo de Banco Sabadell México.
- Manual de Privacidad de Datos Personales de Banco Sabadell México.

103. Se incluyen documentos no directamente mencionados a lo largo del Estado de Información No Financiera.

- *Do What Matters Plan* de TSB.
- Estrategia Fiscal del Grupo Banco Sabadell.
- Procedimiento de Debida Diligencia en Derechos Humanos.
- Anexo información detallada sobre protección de datos de carácter personal.

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).
- Adhesión a la Alianza para la Contabilidad del Carbono en el Sector Financiero (PCAF).
- Acuerdo para la compensación de emisiones a través de la inversión en proyectos forestales en España, certificados por MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica).
- Acuerdo para la compensación de TSB de sus emisiones de alcance 1 y 2 a través de proyectos de reforestación en Bolivia.
- Signatario del Protocolo de Sustentabilidad de la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Firmante de la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en el sector bancario mexicano”, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y 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.
- Renovación del distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Adhesión de TSB a los Science Based Targets initiative (SBTi).
- Adhesión de TSB en el Good Business Charter, un esquema nacional de acreditación que reconoce a las empresas que se comportan de manera responsable. Se ha distinguido como Primer banco minorista acreditado.
- Adhesión de TSB en el Prince's Responsible Business Network, una iniciativa de Negocios en la Comunidad (BITC) que ayuda a las empresas a abordar una amplia gama de problemas esenciales para construir una sociedad más justa y un futuro más sostenible
- Firmante de la “Declaratoria en favor del desarrollo de las finanzas climáticas, verdes y sostenibles en el sector bancario mexicano, impulsada por el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes (CCFV) y la Asociación de Bancos de México (ABM).
- Miembro de la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara Española de Comercio (CAMESCOM) en México.

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	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) IG 1.1 Misión, valores y modelo de negocio	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
	Mercados en los que opera	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) 1. Introducción	2-1	Detalles organizacionales
	Objetivos y estrategias de la organización	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción) 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 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles 6.2 Compromiso con el talento 6.3 Formación 6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva 6.6 Entorno y organización del trabajo 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas 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	3-3	Gestión de los temas materiales
	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 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales
General	Marco de reporting	1. Introducción	GRI (2021)	
	Principio de materialidad	1. Introducción	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
		3.3 Materialidad	3-2	Lista de temas materiales

Asuntos generales

		Respuesta	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. Governance 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles 6.2 Compromiso con el talento 6.3 Formación 6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva 6.6 Entorno y organización del trabajo 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas 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	3-3	Gestión de los temas materiales
	Los resultados de esas políticas	2. Governance 3. Sabadell Compromiso Sostenible 4. Compromiso con el clima y el medioambiente (En especial 4.2 Estrategia climática y medioambiental) 4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles 6.2 Compromiso con el talento 6.3 Formación 6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva 6.6 Entorno y organización del trabajo 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas 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	3-3	Gestión de los temas materiales
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 8. Compromiso contra la Corrupción y Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos IG.5 Riesgos	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales

Cuestiones medioambientales

		Respuesta	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 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.4. Gestión e impacto medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2. Governance 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
	Aplicación del principio de precaución	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 4.4 Gestión e impacto medioambiental	2-23	Compromisos y políticas
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales CCAA Nota 4.4.1.4 Riesgo medioambiental	3-3	Gestión de los temas materiales
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	4.4 Gestión e impacto medioambiental 5. Compromiso con las finanzas sostenibles En lo relativo a su contribución indirecta a través de financiación e inversión.	3-3	Gestión de los temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos	3-3 306-2 (2020) en lo que respecta a residuos Peligrosos y No Peligrosos generados	Gestión de los temas materiales 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	3-3	Gestión de los temas materiales
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.4 Gestión e impacto medioambiental	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	4.4 Gestión e impacto medioambiental	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen
	Consumo, directo e indirecto, de energía	4.4 Gestión e impacto medioambiental	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	4.4 Gestión e impacto medioambiental	3-3 302-4	Gestión de los temas materiales Reducción del consumo energético
	Uso de energías renovables	4.4 Gestión e impacto medioambiental	302-1 en lo que respecta al consumo de energía de fuentes renovables	Consumo energético dentro de la organización

Cuestiones medioambientales

		Respuesta	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	4.4 Gestión e impacto medioambiental	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
			305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
			305-3 excluyendo la categoría 15	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
			305-4 excluyendo la categoría 15	Intensidad de las emisiones de GEI
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	3-3	Gestión de los temas materiales
			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	4.4 Gestión e impacto medioambiental	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. 4.3.4 Principios de Ecuador	3-3	Gestión de los temas materiales
	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.	304-1	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
		4.3.4 Principios de Ecuador	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta	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	2-7	Empleados
		6.4.1 Género	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	2-7	Empleados
	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.	2-7	Empleados
	Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	6.1 Datos de la plantilla	3-3	Gestión de los temas materiales
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	6.5 Política retributiva	3-3 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	Gestión de los temas materiales 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	6.5 Política retributiva	3-3 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres por categoría profesional	Gestión de los temas materiales Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
	Brecha salarial	6.5 Política retributiva (Brecha Salarial)	3-3	Gestión de los temas materiales
	Implantación de políticas de desconexión laboral	6.6.1 Conciliación	3-3	Gestión de los temas materiales
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	6.4.2 Diversidad funcional	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	Organización del tiempo de trabajo	6.6 Entorno y organización del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales
	Número de horas de absentismo	6.6.2 Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a las horas de absentismo laboral	Lesiones por accidente laboral
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	6.6.1 Conciliación	3-3	Gestión de los temas materiales

Cuestiones sociales y relativas al personal

		Respuesta	Criterio de reporting GRI	Descripción GRI
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad 6.6 Entorno y organización del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales
		6.6.2 Salud y seguridad	403-1 (2018)	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
		6.6.2 Salud y seguridad	403-2 (2018)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
		6.6.2 Salud y seguridad	403-3 (2018)	Servicios de salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo	6.6.2 Salud y seguridad	403-9 (2018) en lo que respecta a lesiones por accidente laboral	Lesiones por accidente laboral
	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	Para el sector bancario, la Seguridad Social, no define ninguna enfermedad profesional.	403-10 (2018) en lo que respecta a enfermedades laborales	Dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	3-3	Gestión de los temas materiales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	2-30	Convenios de negociación colectiva
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación	403-4 (2018) 3-3	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo Gestión de los temas materiales
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación 6.7 Diálogo con las personas empleadas: más conectadas que nunca	3-3	Gestión de los temas materiales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	6.2 Compromiso con el talento 6.4 Diversidad	3-3 404-2	Gestión de los temas materiales Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	6.3 Formación	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	6.4.2 Diversidad funcional	3-3	Gestión de los temas materiales
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.4 Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	6.4 Diversidad	3-3	Gestión de los temas materiales
	Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	6.4 Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.5. Diversidad 6.4.1 Género	3-3	Gestión de los temas materiales

Información sobre el respeto de los derechos humanos

		Respuesta	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	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
		9.2 Canal de Denuncias	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2022 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos.	3-3	Gestión de los temas materiales
		9.2 Canal de Denuncias	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, 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	3-3	Gestión de los temas materiales
			407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
			408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
			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	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	3-3	Gestión de los temas materiales
			2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
			2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
			205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
			205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7.10 Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	3-3	Gestión de los temas materiales
			2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas
			2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
			2-23	Compromisos y políticas
			205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
			205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.6 Relaciones Institucionales	2-28	Afiliación a asociaciones
		7.3 Gestión social de la vivienda	201-1 en lo relativo a inversión en la comunidad	Valor económico directo generado y distribuido
		8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos

Información sobre la sociedad

		Respuesta	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	3-3 203-2 en lo relativo a impactos económicos indirectos significativos	Gestión de los temas materiales 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	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	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés
		7.2 Acciones sociales y Voluntariado 7.3 Gestión social de la vivienda	413-1	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	3-3	Gestión de los temas materiales
		7.2 Acciones sociales y Voluntariado	201-1 en lo relativo a inversiones en la comunidad	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	3-3	Gestión de los temas materiales
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	7.8 Subcontratación y proveedores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
			308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	7.8 Subcontratación y proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
			2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
			308-1	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	3-3	Gestión de los temas materiales
	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	3-3	Gestión de los temas materiales
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	7.9 Información fiscal	3-3 201-1 en lo que respecta a beneficios obtenidos antes de impuestos	Gestión de los temas materiales Valor económico directo generado y distribuido
	Impuestos sobre beneficios pagados	7.9 Información fiscal	3-3 201-1 en lo que respecta a impuestos sobre el beneficio de las sociedades pagado	Gestión de los temas materiales Valor económico directo generado y distribuido
	Subvenciones públicas recibidas	7.9 Información fiscal CCAA - Anexo VII Informe Bancario Anual	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno

Reglamento (UE) 2020/852- Taxonomía

	Respuesta	Criterio de reporting GRI
Requerimientos del Reglamento	4.2 Estrategia climática y medioambiental 4.3.3 Integración en la gestión - Taxonomía de la UE 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	Criterio compañía

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Banco Sabadell ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI. Actividades, marcas, productos y servicios
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI	N/A

Estándar GRI / Otras Fuentes	Contenido	Ubicación
Contenidos Generales		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL (Introducción)
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1. Introducción CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El Informe corresponde al periodo 2022 y se elabora con periodicidad anual, siendo publicado como anexo al Informe de Gestión Consolidado de la Entidad. Punto de contacto sobre el informe: ESG_disclosure@bancsabadell.com
	2-4 Actualización de la información	1. Introducción
	2-5 Verificación externa	Verificación incorporada al final de este documento
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	IG 1 – GRUPO BANCO SABADELL 7.8 Subcontratación y proveedores CCAA Nota 2 – Grupo Banco Sabadell
	2-7 Empleados	6.1 Datos de la plantilla
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Reglamento del Consejo de Administración
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Reglamento del Consejo de Administración
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Reglamento del Consejo de Administración
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Reglamento de la Comisión de Estrategia y Sostenibilidad Art. 4
	2-15 Conflictos de interés	Reglamento del Consejo de Administración
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Reglamento del Consejo de Administración
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Marco de Gobierno Interno de Banco Sabadell
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros
	2-19 Políticas de remuneración	Política de Remuneraciones de Consejeros
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Política de Remuneraciones de Consejeros
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3. Sabadell Compromiso Sostenible

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	Anexo 1 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la información
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9. Compromiso con los Derechos Humanos 10. Compromiso con la información
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	7.7 Consumidores 9.2 Canal de Denuncias
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	7.7 Consumidores 8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 9.2 Canal de Denuncias
	2-28 Afiliación a asociaciones	7.6 Relaciones Institucionales
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.2 Iniciativas y Alianzas 7.6 Relaciones Institucionales
	2-30 Convenios de negociación colectiva	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
Temas Materiales		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	3.3 Materialidad
	3-2 Lista de temas materiales	3.3.1 Definición de Aspectos Materiales
Gobierno corporativo		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	2. Governance
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2. Governance 6.1 Datos de la plantilla 6.4 Diversidad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza	2. Governance
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2. Governance
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.1 Marco ESG (Remuneración vinculada a la Sostenibilidad)
	2-19 Políticas de remuneración	6.5 Política retributiva
	2-22 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	https://www.grupbancsabadell.com/memoria2022/es (Carta del Presidente)
Transparencia y gestión del dato		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.9 Información fiscal
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-28 Afiliación a asociaciones	3.2 Iniciativas y Alianzas
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.3 Materialidad 7.4 Patrocinio 7.5 Mecenazgo 7.6 Relaciones Institucionales
	2-30 Convenios de negociación colectiva	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.9 Información fiscal
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-01 Enfoque fiscal	7.9 Información fiscal
	207-02 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	7.9 Información fiscal

Gestión de riesgos y ciberseguridad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Otros: 102 Contenidos Generales (2016)	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	IG 5 - RIESGOS
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	IG 5 - RIESGOS 10.3 Ciberseguridad
Satisfacción del cliente y digitalización		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.7 Consumidores IG 1.5 El cliente
Otras	Reclamaciones y quejas por producto	7.7 Consumidores IG 1.5 El cliente CCAA Nota 42 – Otra información (SAC)
Cultura corporativa		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6. Compromiso con las personas
Otros: GRI 102 Contenidos Generales (2016)	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	6. Compromiso con las personas
Ética e integridad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-15 Conflictos de interés	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno 6.5 Política retributiva
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	8. Compromiso contra la Corrupción y el Soborno
Cadena de suministro responsable		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7.8 Subcontratación y proveedores 9. Compromiso con los Derechos Humanos
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	7.8 Subcontratación y proveedores
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	9. Compromiso con los Derechos Humanos
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	7.8 Subcontratación y proveedores

Creación de valor y solvencia		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	IG 1 - Grupo Banco Sabadell
GRI 201: Desempeño económico 2016	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
Finanzas e inversión sostenibles		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
Otras	Volúmenes de financiación Sostenible	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
Clima y medio ambiente: riesgos		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	4. Compromiso con el clima y el medioambiente
Huella ambiental Interna		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	4.4.1 Huella de Carbono 4.4.3 Detalle emisiones y uso sostenible de los recursos
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos
	306-3 Residuos generados	4.4.4 Economía circular y gestión de residuos
Compromisos y alianzas en temas ambientales		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	3.2 Iniciativas y Alianzas 4.4. Gestión e impacto medioambiental
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.2 Iniciativas y Alianzas 4.4. Gestión e impacto medioambiental
Diversidad, inclusión e Igualdad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.4 Diversidad 6.5 Política retributiva
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	En 2022 no se ha recibido denuncia en materia de derechos humanos. 9.1 Información sobre Derechos Humanos

Empleo de calidad y gestión del talento

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	6.1 Datos de la plantilla 6.2 Compromiso con el talento 6.6.2 Salud y seguridad
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-7 Empleados	6.1 Datos de la plantilla
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.6.2 Salud y seguridad
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	6.6.2 Salud y seguridad
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.6.3 Derechos sindicales y de asociación
	403-9 Lesiones por accidente laboral	6.6.2 Salud y seguridad
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.2.1 Modelo de gestión del talento
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.2 Compromiso con el talento

Compromiso social y Derechos Humanos

GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7. Compromiso con la Sociedad 9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	5. Compromiso con las finanzas sostenibles
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7. Compromiso con la Sociedad
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	9.1 Información sobre Derechos Humanos
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	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	4.3.4 Principios de Ecuador
GRI 413: Comunidades locales 2016	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

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 4. Compromiso con el clima y el medioambiente	2. Governance 4.1 Gobierno de los riesgos medioambientales
	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	2. Governance 4.1 Gobierno de los riesgos medioambientales; 4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
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 las finanzas sostenibles	4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y Líneas de financiación con bancos multilaterales de desarrollo en México
	b) Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que ha identificado la organización sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y 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 Estrategia climática y medioambiental; 4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
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	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
	b) Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos relacionados con el clima.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente	4.3 Gestión de los riesgos medioambientales
	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	4.2 Estrategia climática y medioambiental; 4.3.3 Integración en la gestión; 4.3.4 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 las finanzas sostenibles	4.3.1 Identificación de riesgos; 4.3.2. Evaluación y medición; 4.3.4 Principios de Ecuador 5. Compromiso con las finanzas sostenibles; 5.1 Soluciones de finanzas sostenibles para el negocio de CIB, Empresas y Particulares; 5.2 Sinia Renovables; 5.3 Emisión de bonos sostenibles; 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable ; 5.5 Financiación Verde y 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	4.3.2. Evaluación y medición (Emisiones de la cartera financiada); 4.4. Gestión e impacto medioambiental
	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.	4. Compromiso con el clima y el medioambiente 5. Compromiso con las finanzas sostenibles	4.2 Estrategia climática y medioambiental (Portfolio Alignment); 4.4. Gestión e impacto medioambiental (Objetivos de Reducción) 5. Compromiso con las finanzas sostenibles ¹⁰⁴

¹⁰⁴. La Entidad ha divulgado ulteriores objetivos en el Sabadell Compromiso Sostenible.

Principio 1: Alineación



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.

Modelo de negocio

Describa (a alto nivel) el modelo de negocio de su banco, incluyendo los principales segmentos de clientes atendidos, los tipos de productos y servicios proporcionados, los principales sectores y tipos de actividades en las principales geografías en las que su banco opera o presta productos y servicios. Por favor, cuantifique también la información indicando, por ejemplo, la distribución de la cartera de su banco (%) en términos de geografías, segmentos (es decir, por balance y/o fuera de balance) o especificando el número de clientes atendidos.

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

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

Durante los últimos 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. En base a la información más reciente disponible, 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 actividades productivas con un 9%; fondos de inversión con un 6%; contratación de valores con un 5% y facturación a través de TPV con un 17%.

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

Con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente.

Con todo, el grupo se ha convertido en una de las mayores entidades del sistema financiero español, diversificando geográficamente su negocio (76% en España, 22% 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.

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.

Informe de Gestión 2022: 1.1 Misión, valores y modelo de negocio: Modelo de negocio, principales objetivos alcanzados y actuaciones llevadas a cabo

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

1. Introducción

Alineamiento estratégico

¿Su estrategia corporativa identifica e incluye a la sostenibilidad como una prioridad estratégica para su banco?

☒ Sí ☐ No

Describa cómo su banco ha alineado y/o tiene previsto alinear su estrategia para que sea coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo de París sobre el Clima y los marcos nacionales y regionales pertinentes.

¿Su banco también hace referencia a alguno de los siguientes marcos o requisitos de información reglamentaria en materia de sostenibilidad en sus prioridades estratégicas o políticas para aplicarlos?

- ☒ Principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- ☒ Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ☒ Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- ☐ Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas
- ☒ Cualquier requisito reglamentario aplicable en materia de presentación de informes sobre evaluaciones de riesgos medioambientales, por ejemplo, sobre riesgos climáticos. Especificar cuáles: Principios de Ecuador
- ☒ Cualquier requisito reglamentario aplicable en materia de presentación de informes sobre evaluaciones de riesgos sociales, por ejemplo, sobre la esclavitud moderna. Especificar cuáles: Principios de Ecuador
- ☐ Ninguna de las anteriores

Banco Sabadell dispone de un marco de actuación ESG (sección 3. Sabadell Compromiso Sostenible), que está alineado a los ODS y donde la acción por el clima (ODS 13) es uno de los ODS prioritarios de su estrategia corporativa.

El marco ESG Sabadell Compromiso Sostenible, incluye los compromisos globales suscritos en sostenibilidad y las actuaciones de transformación e impulso, tanto los realizados por el Grupo como los proyectados a futuro, cuyo propósito es acelerar las actuaciones de transición ecológica, la lucha contra el cambio climático y el desarrollo social, reforzando y dando respuesta a su vez a los asuntos prioritarios derivados de la materialidad. Este marco está alineado a los ODS y pone foco en aquellos donde tiene mayor capacidad de influencia debida a su interrelación sistémica, tipo de actividad y capacidad de impacto.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

Cabe destacar que el Banco, en paralelo a todas las iniciativas de integración de riesgos medioambientales en la gestión, mantiene una serie de iniciativas para mejorar la calidad de la información en la que basa sus decisiones (ya sea desde bases de datos a proyectos de recopilación de información de clientes, entre otros).

Adicionalmente, 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 medioambientales y sociales en financiación de proyectos de importe superior o igual a 10 millones de dólares y 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.

4. Compromiso con el clima y el medioambiente

3.2 Iniciativas y Alianzas

4.3.3 Integración en la gestión

4.3.4 Principios de Ecuador

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 (Paso 1)

Demuestre que su banco ha realizado un análisis de impacto de su(s) cartera(s) para identificar sus áreas de impacto más significativas y determinar las áreas prioritarias para la fijación de objetivos. El análisis de impacto deberá actualizarse periódicamente y cumplir con los siguientes requisitos/elementos (a-d):

a) Alcance: ¿Cuál es el alcance del análisis de impacto de su banco? Describa qué partes de las principales áreas de negocio del banco, productos/servicios a través de las principales zonas geográficas en las que opera el banco (tal y como se describe en el apartado 1.1) se han tenido en cuenta en el análisis de impacto. Indique también qué áreas no se han incluido todavía y por qué.

Durante el ejercicio 2022 Banco Sabadell ha llevado a cabo un proceso de análisis para identificar los impactos positivos y negativos resultantes de las actividades de financiación, a raíz de los cuales ha fijado objetivos en las áreas de impacto más relevantes.

Este análisis se ha realizado utilizando la herramienta Portfolio Impact Analysis for Banks para la aplicación de la metodología Holistic Impact Methodology desarrollada por UNEP FI.

La herramienta permite identificar los impactos medioambientales, sociales y económicos (positivos y negativos) asociados tanto a la cartera de financiación de Banca Particulares como a la cartera de financiación de Banca Empresas, y superponer estas asociaciones con los desafíos y prioridades para un desarrollo sostenible de los países en los que el Banco opera, con el fin de identificar las áreas/temas de impacto más significativos de la cartera.

El análisis de impacto realizado por Banco Sabadell se ha focalizado en las principales áreas de negocio del banco, analizándose los productos y servicios financieros ofrecidos a personas físicas en su negocio de Banca Particulares en España y de TSB en Reino Unido; y la financiación de empresas del negocio Banca Empresas en España y México. El ejercicio llevado a cabo ha permitido cubrir el 92% de la cartera de financiación global de Banco Sabadell, donde un 45% corresponde a la cartera de financiación de Banca Particulares y un 47% a la cartera de financiación de Banca Empresas. No se ha considerado en el análisis la cartera de Banca de Empresas de TSB en Reino Unido ni la exposición del Banco en las Oficinas en el Exterior (OFEX) por su escasa materialidad en el balance global.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

b) Composición de la cartera: ¿Ha tenido en cuenta su banco la composición de su cartera (en %) en el análisis? Indique la composición proporcional de su cartera a nivel global y por ámbito geográfico

- por sectores e industrias para las carteras de empresas, corporaciones y banca de inversión (es decir, exposición sectorial o desglose por industria en %), y/o
- por productos y servicios y por tipos de clientes para las carteras de consumo y banca minorista.

Si su banco ha adoptado otro enfoque para determinar la escala de exposición del banco, explique cómo ha considerado dónde se encuentran las actividades principales del banco en términos de industrias o sectores.

La cartera de financiación a empresas representa alrededor de la mitad de la cartera de préstamos del Banco. Los sectores con mayor volumen de financiación para cada una de las geografías son: a) la financiación de actividades generales de la Administración Pública y el alquiler y gestión de bienes inmobiliarios en España y; b) la gestión hotelera y Real Estate en México. Por su parte, la cartera de Banca Particulares concentra la mayor parte de su exposición en los productos financieros hipotecarios del Banco tanto en España como en Reino Unido.

Con el fin de identificar los impactos asociados con los sectores que Banco Sabadell financia y los impactos asociados con los productos y servicios ofrecidos a los clientes particulares, se ha empleado el Sector Impact Map integrado en la herramienta Portfolio Impact Analysis, que analiza sistemáticamente las diferentes áreas de impacto asociadas a cada uno de los sectores financiados, productos y servicios. Como resultado, se ha concluido que las áreas de impacto más destacadas en nuestras carteras son "Disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad de recursos y servicios" (en concreto, el "Acceso a finanzas y vivienda"), la "Estabilidad climática" y la "Circularidad".

El esfuerzo llevado a cabo por la Entidad para situarse entre los líderes en la financiación de proyectos de energía renovable apoyan la Estabilidad climática y la Circularidad. Por otro lado, los préstamos al consumo e hipotecas para particulares, así como los productos y servicios que Banco Sabadell comercializa para colectivos específicos (por ejemplo, jóvenes, senior o colectivos con menor capacidad financiera) contribuyen sustancialmente al Acceso a las finanzas y la vivienda. Por último, la financiación de sectores clasificados como intensivos en carbono (por ejemplo, la producción de electricidad no renovable, el transporte y el sector inmobiliario) y que requieren recursos naturales para sus procesos de producción pueden tener un potencial de contribución negativa en las áreas de impacto mencionadas.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

c) Contexto: ¿Cuáles son los principales retos y prioridades en materia de desarrollo sostenible en los principales países/regiones en los que operan su banco y/o sus clientes? Describa cómo se han tenido en cuenta, incluidas las partes interesadas con las que ha colaborado para recabar información acerca de este elemento del análisis de impacto.

Este paso pretende dimensionar el impacto de la cartera de su banco en el contexto de las necesidades de la sociedad.

Se ha empleado el *Context Module* de la herramienta *Portfolio Impact Analysis* de UNEP FI con el fin de analizar el contexto ambiental, social y económico de España, México y Reino Unido y mapear los principales desafíos y prioridades para un desarrollo sostenible de cada uno de los países en base a conjuntos de datos estadísticos y las estrategias declaradas por los gobiernos nacionales en sus informes voluntarios de progreso para la consecución de los ODS. Con todo ello, se ha identificado el Acceso a la vivienda como el principal desafío y como una prioridad común a todas las geografías. Asimismo, se ha reconocido la Estabilidad climática entre los grandes desafíos comunes a todos los países analizados.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

En base a estos tres primeros elementos del análisis de impacto, ¿qué áreas de impacto positivas y negativas ha identificado su banco? ¿Qué áreas de impacto significativas (al menos dos) ha priorizado para desarrollar su estrategia de establecimiento de objetivos (véase 2.2)? Proporcionar más información:

El resultado del análisis de la composición de la cartera junto con la evaluación de los retos y prioridades en desarrollo sostenible de España, México y Reino Unido, ha llevado a Banco Sabadell a priorizar dos áreas de impacto por su relevancia obtenida en ambos análisis: Clima y medioambiente (descrita en la herramienta como Estabilidad climática) e Inclusión y educación financiera (donde se englobaría el Acceso a finanzas y vivienda).

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Asimismo, las dos áreas de impacto que han sido priorizadas se encuentran alineadas con los resultados obtenidos en el proceso de análisis de materialidad desarrollado en 2021 y actualizado en 2022. En este sentido, las áreas de impacto de Clima y medioambiente e Inclusión y educación financiera, priorizadas en el Análisis de Impacto, se relacionan directamente cada una con al menos tres de los temas relevantes sobre los que se han identificado impactos positivos y negativos según la doble perspectiva (del entorno sobre la Entidad y de la Entidad sobre los grupos de interés). El área de impacto de clima y medioambiente se encuentra estrechamente relacionada con los temas relevantes de Clima y medioambiente, Finanzas e inversión sostenibles y el tema de Compromisos y alianzas en temas ambientales. Por otro lado, el área de impacto de inclusión y educación financiera se relaciona directamente con los temas relevantes de Compromiso social y Derechos Humanos, Finanzas e inversión sostenibles y Satisfacción del cliente y digitalización.

d) Para éstas (un mínimo de dos áreas de impacto prioritarias): Medición del desempeño: ¿Ha identificado su banco los sectores e industrias, así como los tipos de clientes financiados o en los que ha invertido, que provocan los mayores impactos positivos o negativos reales? Describa cómo ha evaluado el desempeño de los mismos, mediante el uso de indicadores adecuados relacionados con las áreas de impacto significativas que se apliquen al contexto de su banco.

A la hora de determinar las áreas prioritarias para la fijación de objetivos entre sus áreas de impacto más significativas, deberá tener en cuenta los niveles actuales de desempeño del banco, es decir, indicadores cualitativos y/o cuantitativos y/o *proxies* de los impactos sociales, económicos y medioambientales que son resultado de las actividades del banco y del suministro de productos y servicios.

Si su banco ha adoptado otro enfoque para evaluar la intensidad del impacto derivado de las actividades del banco y del suministro de productos y servicios, descríbalos.

El resultado de este paso también proporcionará el punto de partida (incluidos los indicadores) que puede utilizar para establecer objetivos en dos áreas de impacto más significativo.

Comprender la práctica actual y el desempeño en la gestión de los impactos es fundamental para determinar cómo Banco Sabadell podría seguir desarrollándose y mejorando para garantizar así el cumplimiento de los objetivos. Con el fin de medir el desempeño de la Entidad y cuantificar el impacto generado por la cartera de financiación en aquellos sectores o productos que contribuyen sustancialmente a las dos áreas de impacto priorizadas, Banco Sabadell mide una serie de indicadores.

3.3.4 Vinculación con los Principios de Banca Responsable

Para el área de impacto de clima y medioambiente, estrechamente relacionado con el sector energético y el sector inmobiliario, se miden los siguientes indicadores: a) las emisiones de la cartera, b) volumen de productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles, c) Capacidad renovable (MW) financiada a través de la modalidad de Project Finance, d) Emisiones evitadas a través de la inversión en proyectos de energía renovable (tCO₂), e) Energía limpia producida a través de la inversión en proyectos de energía renovable para un número determinado de hogares y f) el volumen acumulado de Hipotecas con certificado sostenible (préstamo hipotecario que financie una vivienda con certificado energético A y B).

Por su lado, para el área de impacto de inclusión y educación financiera, estrechamente relacionado con los préstamos al consumo e hipotecas para particulares, así como con los productos y servicios que Banco Sabadell comercializa para colectivos específicos, el Banco evalúa el progreso mediante indicadores como a) número de beneficiarios anuales de los programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.) b) volumen de financiación acumulada a microempresas a través de préstamos, créditos, leasing, renting, confirming y factoring entre 2021 y 2025 y c) número de contratos de alquiler social o asequible gestionados a través de Sogeviso (# de familias alcanzadas) y el número de beneficiarios anuales de programas de educación financiera.

Resumen de la autoevaluación:

¿Cuál de los siguientes componentes del análisis de impacto ha completado su banco, con el fin de identificar las áreas en las que su banco produce los impactos positivos y negativos más significativos (potenciales)?

Alcance:	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> En curso	<input type="checkbox"/> No
Composición de la cartera:	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> En curso	<input type="checkbox"/> No
Contexto:	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> En curso	<input type="checkbox"/> No
Medición del desempeño:	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> En curso	<input type="checkbox"/> No

¿Qué áreas de impacto más significativas ha identificado para su banco, como resultado del análisis de impacto?

Las áreas de impacto más significativas identificadas fruto del análisis de impacto son: a) Clima y medioambiente y b) Inclusión y educación financiera (donde se englobaría el Acceso a finanzas y vivienda).

H ¿Qué tan recientes son los datos utilizados y presentados en el análisis de impacto?

- ☐ Principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- ☒ Hasta 6 meses antes de su publicación
- ☐ Hasta 12 meses antes de su publicación
- ☐ Hasta 18 meses antes de su publicación
- ☐ Más de 18 meses antes de su publicación

Campo de texto libre para describir posibles retos, aspectos no cubiertos por lo anterior, etc.: (opcional)

2.2 Establecimiento de objetivos (Paso 2)

Demuestre que su banco ha establecido y publicado un mínimo de dos objetivos que abordan al menos dos áreas distintas de impacto más significativo fruto del análisis de impacto realizado.

Los objetivos deben ser específicos, medibles (cualitativos o cuantitativos), alcanzables, pertinentes y de duración determinada (SMART, por sus siglas en inglés). Describa los siguientes elementos del establecimiento de objetivos (a-d), para cada objetivo por separado:

a) Alineamiento: ¿qué marcos políticos internacionales, regionales o nacionales con los que alinear la cartera de su banco ha identificado como relevantes? Demuestre que los indicadores y metas seleccionados están vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible apropiados, los objetivos del Acuerdo de París y otros marcos internacionales, nacionales o regionales pertinentes, e impulsan la alineación con ellos y una mayor contribución a los mismos.

Puede basarse en los elementos contextuales del punto 2.1.

Banco Sabadell tiene la firme voluntad de continuar avanzando en su actividad y organización con el propósito de apoyar y acelerar las importantes transformaciones económicas y sociales que contribuyan al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático. Para ello, el Grupo ha establecido su Compromiso Sostenible, un marco de actuación que integra en la estrategia del Banco la visión a futuro para 2025-2050 de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), alinea los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del Acuerdo de París, y establece palancas de acción con actuaciones de transformación e impulso. Para su elaboración se ha involucrado a todos los órganos de la Entidad y se han fijado cuatro ejes estratégicos en los que se está trabajando:

- Avanzar como Entidad Sostenible
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible
- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad
- Trabajar para una sociedad sostenible y cohesionada

Sabadell
Compromiso
Sostenible

3. Sabadell
Compromiso
Sostenible

b) Punto de partida: ¿Ha determinado un año base para los indicadores seleccionados y evaluado el nivel actual de alineación? Indique los indicadores utilizados y el año de la base de referencia.

Durante 2021 y 2022 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).

De manera agregada, el Grupo ha conseguido calcular una aproximación de su huella de carbono para aproximadamente un 85% de su cartera financiada en 2021, 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. Sobre este baseline, se está trabajando en el cálculo de sendas de descarbonización, habiendo calculado actualmente el año base, 2020, y fijado objetivos intermedios a 2030 para 4 sectores, con el propósito de alcanzar la neutralidad de las emisiones de la cartera financiada e invertida del Grupo en 2050.

Desde 2020, Banco Sabadell está desarrollando un Plan de Finanzas Sostenibles con afectación transversal que permitirá alcanzar los compromisos de sostenibilidad de la Entidad. En 2021 el volumen de productos y servicios financieros movilizados en soluciones de finanzas sostenibles fue superior a los 11.000 M€. Sobre esta base, el Banco se ha fijado objetivos de movilización acumulada a 2025 que se describen en el siguiente apartado.

En el área de la inclusión y educación financiera, en 2021 se financió con 3.400 M€ a microempresas con objeto de impulsar y mantener el empleo. Sobre esta base, el Banco se ha fijado objetivos acumulados a 2025 que se describen en el siguiente apartado.

Por otro lado, Banco Sabadell ha promovido y participado en distintas iniciativas de educación financiera. En 2021, el Banco alcanzó los 6.300 beneficiarios anuales de programas de educación financiera a través de la impartición de 836 talleres por 154 voluntarios. Los objetivos fijados a 2025 se describen en el siguiente apartado.

4.3.2. Evaluación y medición:
Emisiones de la cartera financiada

c) Objetivo SMART (incluyendo KPIs): Indique los objetivos para su primera y segunda área de impacto más significativa, si ya existen (así como otras áreas de impacto, si existen). ¿Qué Indicadores Clave de Desempeño (KPI) utiliza para realizar seguimiento del progreso hacia la consecución del objetivo?

Banco Sabadell ha establecido los siguientes objetivos para cada una de las dos áreas de impacto priorizadas:

Clima y medioambiente:

Banco Sabadell acompaña a los clientes en la transición hacia una economía sostenible. Les proporciona la información, el asesoramiento y los productos y servicios que necesitan. El Grupo se suma a los retos de los clientes, entendiendo y alineando su situación al entorno regulatorio e identificando a la vez tanto los riesgos físicos y de transición como sus oportunidades de transformación.

Con el propósito de descarbonizar el balance reduciendo la huella de carbono de la cartera, se ha fijado los siguientes objetivos:

- Alcanzar la neutralidad de las emisiones de la cartera en 2050.
- Sendas de descarbonización para todos aquellos sectores publicados en organismos internacionalmente reconocidos (SBTi, PACTA) y clientes con suficiente información para poder realizar dicho cálculo. Actualmente Banco Sabadell se ha fijado los siguientes objetivos intermedios a 2030:
 - Mantener el nivel de intensidades en emisiones de CO₂ en el sector de generación de Electricidad. El punto de partida actual del Banco es de 61 kg CO₂e/MWh, muy por debajo del escenario de referencia (IEA NZE 2050), situándose en el nivel esperado por el sector entre 2036-2037, en este sentido, el Grupo apuesta por mantener el nivel de intensidades en emisiones de CO₂ en un rango entre 85-45 kg CO₂e/MWh.
 - Reducción del 23% de las emisiones totales por las posiciones en el sector de Petróleo y Gas.
 - Reducción del 23% en la intensidad de emisiones por tonelada producida en el sector de Cemento.
 - En línea con las expectativas del *Net-Zero Banking Alliance* (NZBA), el Banco no tendrá exposición en las actividades de minería de carbón en 2030.
- Alcanzar 65.000 M€ en productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles entre 2021 y 2025.

Inclusión y educación financiera:

Banco Sabadell contribuye a la transición hacia una sociedad sostenible y más cohesionada mediante una gestión responsable y ética.

Promueve la educación y la inclusión financiera, el voluntariado y las acciones solidarias. Poniendo especial atención en acompañar a los clientes en situaciones de vulnerabilidad con una gestión social de la vivienda y programas de empleabilidad. Con el propósito de promover la inclusión y educación financiera, el Grupo se ha fijado los siguientes objetivos:

- Alcanzar 10.000 beneficiarios anuales de los programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.) en 2025.
- Alcanzar un volumen de más de 15.000 M€ de financiación acumulada a microempresas a través de préstamos, créditos, *leasing*, *renting*, *confirming* y *factoring* entre 2021 y 2025.

Sabadell
Compromiso
Sostenible

4.2 Estrategia
climática y
medioambiental:
Portfolio Alignment

d) Plan de acción: ¿Qué acciones, incluidos los hitos, ha definido para alcanzar los objetivos fijados? Descríbalas. Demuestre también que su banco ha analizado y reconocido los impactos indirectos significativos (potenciales) de los objetivos fijados dentro del área de impacto o en otras áreas de impacto y que ha establecido las acciones pertinentes para evitar, mitigar o compensar los impactos negativos potenciales.

El marco de actuación Compromiso Sostenible define dos tipos de palancas para la activación de los objetivos fijados:

- Acciones de transformación para alinear la organización a criterios ESG
- Acciones de impulso de las finanzas sostenibles y generación de oportunidades

Sabadell
Compromiso
Sostenible

Para avanzar en la consecución de los objetivos de clima y medioambiente algunas de las acciones que Banco Sabadell va a implementar son:

- Medición de la huella de carbono de la cartera financiada bajo la metodología Platform Carbon Accounting Financials (PCAF)
- Asesoramiento a los clientes corporativos en su transición hacia modelos más sostenibles que permitan en su conjunto cumplir con los objetivos internacionales de descarbonización.
- Capacitación y despliegue de un equipo de especialistas en Fondos Europeos y Sostenibilidad para que puedan dar soporte a la red comercial en el desarrollo de operaciones sostenibles.
- Desarrollo de 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.

Para la consecución de los objetivos de educación e inclusión financiera algunas de las acciones que Banco Sabadell va a implementar son:

- Desarrollo de cuentas básicas para clientes vulnerables o con riesgo de exclusión financiera
- Desarrollo de programas de voluntariado, fundamentalmente formado por prejubilados de la entidad, para la formación financiera y digital de colectivos sénior
- Financiación a microempresas que tiene como objetivo impulsar y mantener el empleo
- Desarrollo de programas donde se traten temas de acceso a la financiación

Resumen de la autoevaluación:

¿Cuál de los siguientes componentes de la fijación de objetivos conforme a los requisitos de los PBR ha completado su banco o está actualmente evaluando para su...

	... primera área de impacto más significativa: Clima y Medioambiente	... segunda área de impacto más significativa: Inclusión y Educación Financiera
Alineamiento	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Punto de partida	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Objetivos SMART	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No
Plan de acción	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> En curso <input type="checkbox"/> No

2.3 Implementación y seguimiento de los objetivos (Paso 2)

Para cada objetivo por separado:

Demuestre que su banco ha puesto en marcha las acciones que había definido previamente para alcanzar el objetivo fijado.

Detalle los avances de su banco desde el último informe para la consecución de cada uno de los objetivos fijados y el impacto que han tenido, utilizando los indicadores y KPI definidos en el punto 2.2 para realizar un seguimiento de los mismos.

O bien, en caso de cambios en los planes de ejecución (pertinente sólo para el segundo informe e informes posteriores): describir los posibles cambios (cambios en las áreas de impacto prioritarias, cambios en los indicadores, aceleración/revisión de los objetivos, introducción de nuevos hitos o revisiones de los planes de acción) y explicar por qué estos cambios fueron necesarios.

Con el fin de monitorizar el progreso que Banco Sabadell ha llevado a cabo en la consecución de los objetivos establecidos, se han identificado una serie de avances.

De los 65.000 M€ de objetivo que se han fijado en productos y servicios financieros movilizados de forma acumulada en soluciones de finanzas sostenibles, este año Banco Sabadell ha avanzado hasta conseguir más de 25.000 M€, de los cuales 14.800 M€ en 2022.

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.

En este sentido, en 2022 más de 7.500 personas se han visto beneficiadas en programas de educación financiera incorporando nuevos sectores de población (seniors, colectivos vulnerables, etc.), un 75% del objetivo fijado para 2025.

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 2022 se ha financiado más de 4.800 millones a microempresas con esta finalidad de los 15.000 M€ que se había fijado como objetivo entre 2021 y 2025, lo que supone haber alcanzado en 2 años más de la mitad del objetivo.

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

7.1 Compromiso con la educación

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 Involucración de los clientes

¿Dispone su banco de una política o proceso de involucración de los clientes para fomentar prácticas sostenibles?

☒ Sí ☐ En curso ☐ No

¿Dispone su banco de una política para los sectores en los que ha identificado los mayores impactos negativos (potenciales)?

☒ Sí ☐ En curso ☐ No

Describa cómo su banco ha trabajado y/o tiene previsto trabajar con sus clientes y consumidores para fomentar prácticas sostenibles y posibilitar actividades económicas sostenibles. Debe incluir información sobre políticas relevantes, acciones previstas/ejecutadas para apoyar la transición de los clientes, indicadores sobre la involucración de los clientes y, cuando sea posible, impactos logrados.

Esto debe basarse y estar en consonancia con el análisis de impacto, la fijación de objetivos y los planes de acción establecidos por el banco (ver P2).

La financiación sostenible es una de las principales herramientas para promover un modelo económico limpio y circular, que reduzca las emisiones de CO₂ y contribuya a proteger el medioambiente.

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

El Grupo promueve la financiación e inversión sostenibles para impulsar la transición hacia un modelo más sostenible y una economía baja en emisiones de carbono, ofreciendo las mejores soluciones a clientes e inversores. En 2021, el Banco se ha comprometido a movilizar 65.000 M€ en finanzas sostenibles hasta 2025. Hasta la fecha, se han movilizado más de 25.000 M€ de los cuales 14.800 M€ en 2022.

Para alcanzar este compromiso y con el objetivo de fomentar la inclusión social y financiera, contribuir a la conservación del medioambiente y la mitigación del cambio climático, el Banco cuenta con:

— Soluciones de financiación en los distintos negocios:

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 International Capital Market Association - 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 principalmente las operaciones de Project Finance de energía renovable, clientes que desarrollan actividades alineadas con la Taxonomía de la UE y las emisiones 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.

El despliegue de los Fondos de Recuperación Europeo Next Generation EU se espera que den un claro impulso a este tipo de financiación (en la sección 5.1.4 Next Generation EU se obtiene más detalle de las acciones que está realizando el Banco en relación a dichos fondos).

— 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.

— La inversión en energías renovables mediante la filial Sinia Renovables (más detalle en la sección 5.2 Sinia Renovables).

— La emisión de bonos sostenibles propios (más detalle en la sección 5.3 Emisión de bonos sostenibles).

— Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable (más detalle en la sección 5.4 Soluciones de ahorro sostenibles e inversión responsable).

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó 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.

2. Governance

3.1 Marco ESG

4.3.3 Integración en la gestión

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

Informe de Gestión 2022: 1.5 El cliente

Con el objetivo de limitar la exposición del Banco al riesgo de transición y, al mismo tiempo, acompañar a las empresas intensivas en emisiones en su transición a una actividad sostenible, se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG. Dichas Directrices, limitan la admisión de operaciones de financiación corporativa o de proyectos para empresas que tengan una actividad carbon-related (intensiva en emisiones Gases de Efecto Invernadero) con un desempeño y/o actitud ESG bajo. De esta manera, el Banco podrá seguir financiando la transición de las empresas intensivas en emisiones si estas cuentan con una madurez en la gestión y el desempeño ESG medio o avanzado.

El Banco ha establecido su 'Sabadell Compromiso Sostenible'. Este marco integra en cuatro ejes la estrategia de sostenibilidad y la visión a futuro con objetivos y compromisos ESG, alineando para ello, los objetivos de negocio con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y estableciendo palancas con actuaciones de transformación e impulso. Las principales líneas de acción de este marco ESG son las siguientes:

- Avanzar como entidad sostenible: el Banco pone foco en la neutralidad en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el avance en la diversidad, el aseguramiento del talento y seguir incorporando criterios ESG en su gobernanza, además de colaborar en las alianzas más relevantes.
- Acompañar a los clientes en la transición hacia una economía sostenible: para ello la entidad avanza en fijar sendas de descarbonización, acompañar a los clientes en la transición con soluciones especializadas en energías renovables, de eficiencia energética y movilidad sostenible y fijar normas sectoriales que limiten actividades controvertidas y/o con impactos negativos sobre el desarrollo social y ambiental.
- Ofrecer oportunidades de inversión que contribuyan a la sostenibilidad: en el ecosistema inversor, el banco se centra en incrementar las oportunidades de ahorro e inversión que contribuyan a la sostenibilidad desplegando una amplia oferta de bonos y fondos sociales, éticos, verdes y sostenibles, propios y de terceros.
- Trabajar juntos para una sociedad sostenible y cohesionada: en el compromiso con la sociedad, la entidad considera ineludible participar en la mejora de la educación financiera, avanzar en la inclusión, minimizar las vulnerabilidades y garantizar la seguridad en las transacciones e intercambio de información.

Conocer a los clientes en cualquier momento de la relación con Banco Sabadell es clave. Por eso, de forma continua se van desarrollando nuevas metodologías que permiten escuchar la voz del cliente, medir y valorar cuáles son los principales motivos de satisfacción e insatisfacción y cuan cerca o lejos se está de cumplir con las expectativas de los clientes. La medición de la experiencia de cliente se focaliza en la obtención de insights que ayudan en la toma de decisiones y que impulsan una cultura cada vez más customer centric.

La medición se realiza través de un entendimiento del mercado, del consumidor y del cliente, y para ello se usan diversas metodologías de análisis tanto cualitativas como cuantitativas.

Banco Sabadell analiza la experiencia de sus clientes a través de estudios cuantitativos como:

1. *Net Promoter Score* (NPS).
2. Estudios de satisfacción.
3. Estudios de Calidad Comercial.

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. 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. Dicho proceso de validación permite a la Entidad identificar el público objetivo a quién se dirige el producto, es decir, el colectivo de clientes cuyos intereses, objetivos y características se adaptan a las condiciones del producto, también cuando estos permitan cubrir preferencias en materia de sostenibilidad según se establece en la regulación MiFID II e IDD.

Adicionalmente, y con carácter anual, las distintas unidades responsables de la oferta de productos realizan una revisión detallada de las condiciones de los productos y su impacto en los clientes para asegurar que dichos productos siguen siendo adecuados al público objetivo definido originalmente. Dicho proceso de revisión está enmarcado en las obligaciones de distintas normativas de protección al cliente o inversor como es el caso de las Directrices sobre procedimientos de gobernanza y vigilancia de productos de banca minorista o la Directiva MiFID II.

3.2 Oportunidades de negocio

Describa qué oportunidades de negocio estratégicas relacionadas con el aumento de los impactos positivos y la reducción de los impactos negativos ha identificado su banco y/o cómo ha trabajado en las mismas durante el período objeto del informe. Proporcione información sobre los productos y servicios existentes, los productos sostenibles desarrollados en función de su valor (USD o moneda local) y/o como porcentaje de su cartera, y en qué ODS o áreas de impacto se está concentrado su banco para lograr un impacto positivo (por ejemplo, hipotecas verdes - clima, bonos sociales - inclusión financiera, etc.).

Banco Sabadell busca identificar y aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a una economía sostenible (sección 5. Compromiso con la financiación sostenible):

- Incrementando la exposición a los activos financieros verdes, siendo uno de los factores clave para llegar a cumplir con los objetivos de descarbonización. En esta línea se continúa avanzando en la implementación de las soluciones de financiación en los distintos negocios a través de la Financiación con aplicación Sostenible y la Financiación vinculada a Sostenibilidad.
- Asesorando y dando respuesta a los retos de transición de los todos los clientes (grandes empresas y corporaciones, pymes y particulares) con:
 - 1) Acompañamiento estratégico identificando las soluciones de finanzas sostenibles más apropiadas.
 - 2) Promoviendo la transición energética con soluciones y acuerdos con socios de diversos sectores.
 - 3) Ofreciendo oportunidades de inversión ESG.

2. Governance

3.1 Marco ESG

4.3.3 Integración en la gestión

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

5.1.3 Soluciones de finanzas sostenibles para particulares y empresas

10.1 Transparencia

Informe de Gestión 2022: 1.5 El cliente

— Gestionando con un mayor conocimiento y especialización, haciendo palanca con equipos especializados en sostenibilidad, impulsando internamente el desarrollo de nuevas soluciones con la implicación de sus empleados con la realización de un primer Hackathon interno de sostenibilidad y externamente fomentando la investigación ecológica a través del Premio de la Sostenibilidad Marina, impulsados por el Banco y su Fundación.

4.2 Estrategia climática y medioambiental

En la sección 5. Compromiso con las finanzas sostenibles se detallan las soluciones a clientes e inversores orientadas a la transición hacia un modelo más sostenible. Por destacar algunas:

5. Compromiso con las finanzas sostenibles

Soluciones de financiación verde para particulares

Hipotecas verdes

Actualmente, Banco Sabadell ofrece un precio reducido en toda su oferta hipotecaria para incentivar la adquisición, construcción o rehabilitación de viviendas que aporten un certificado energético B o superior.

En el 2022, el volumen de Hipotecas con certificado sostenible es de más de 540 millones de euros.

Préstamo Sabadell para reformas ecológicas

El objetivo del Préstamo Sabadell Eco-reformas es fomentar aquellas reformas y/o adquisiciones que mejoren la sostenibilidad y el ahorro energético de la vivienda o segunda residencia. El Banco financia con condiciones favorables mejoras en los sistemas de cierre (ventanas y puertas), reformas de instalaciones de calefacción o refrigeración para hacerlas más eficientes y compras de electrodomésticos que sean energéticamente eficientes clase A o superior.

Soluciones de Financiación social para particulares

En el ámbito de la financiación social, y debido al impacto económico derivado de la subida de los tipos de interés, Banco Sabadell ha ofrecido de forma proactiva soluciones a aquellos clientes con préstamos hipotecarios variables que puedan sufrir dificultades, más allá de los clientes que cumplen los requisitos de vulnerabilidad según el Código de Buenas Prácticas, con el objetivo de ayudarles a cumplir con sus obligaciones, aliviar la carga financiera y evitar situaciones de impago.

Soluciones de Financiación verde para empresas:

A lo largo de 2022, se han movilizado más de 1.100 millones de euros a empresas con un propósito verde, principalmente a través de préstamos, leasing y renting. Este financiamiento está dirigido a proyectos que están alineados con la Guía de Elegibilidad del Banco, principalmente:

- Construcción y real estate.
- Energía.
- Movilidad.
- Agua y residuos.

Financiación para promover y mantener el empleo:

En el ámbito de la financiación con finalidad social, destaca el objetivo de promover y mantener el empleo a través de la financiación de microempresas.

Durante el año 2022, se ha concedido financiación a microempresas a través de préstamos y créditos principalmente, por más de 4.800 millones de euros, facilitando así el mantenimiento de puestos de trabajo y el desarrollo y avance del tejido empresarial e industrial de cada territorio.

Sinia Renovables:

A cierre de 2022, 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 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares. A cierre de 2022, 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 1.139 MW, de los cuales son atribuibles a Sinia mediante participación directa: 342,0 MW, que equivalen a una generación de electricidad sostenible de 754,0 GWh anual. Dicha generación, si estuviera en su totalidad en explotación, supondría al consumo medio anual de cerca de 230.469 hogares.

La energía eléctrica renovable atribuible a Sinia de toda su cartera en explotación, en la que participa directamente en capital, es de 157 GWh/año. Esta energía renovable evita la emisión anual equivalente a cerca de 22.061 toneladas de CO₂, equivalente al consumo medio anual de cerca de 48.159 hogares.

Principio 4: Grupos de interés



Consultaremos, participaremos y nos asociaremos de forma proactiva y responsable con las partes interesadas para alcanzar los objetivos de la sociedad.

4. 1 Identificación y consulta de los grupos de interés

¿Dispone su banco de un proceso para identificar y consultar, involucrar, colaborar y asociarse periódicamente con las partes interesadas (o grupos de partes interesadas) que haya identificado como relevantes durante el análisis de impacto y el proceso de fijación de objetivos?

☒ Sí ☐ En curso ☐ No

Describa qué partes interesadas (o grupos/tipos de partes interesadas) ha identificado, consultado, involucrado, colaborado o se ha asociado para aplicar los Principios y mejorar el impacto de su banco. Esto debe incluir una descripción general de alto nivel de cómo su banco ha identificado a las partes interesadas pertinentes, qué cuestiones se abordan/resultados se obtuvieron y cómo se integraron en el proceso de planificación de acciones.

Durante el ejercicio de 2022, se ha llevado a cabo un proceso de revisión del análisis de materialidad elaborado en 2021 en el que se determinó el listado de temas materiales para el Grupo con el objetivo de escuchar a los grupos de interés. Esta revisión se ha realizado con el objetivo de actualizar la perspectiva del Grupo en la matriz de materialidad y adaptarse al entorno regulatorio y de mercado cada vez más exigente en esta materia.

3.3 Materialidad

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los aspectos relevantes 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.

En el ejercicio de 2021 se identificaron los grupos de interés prioritarios cuyas demandas y requerimientos se incorporaron en el estudio de materialidad: empleados, proveedores, clientes, inversores y agencias de rating, sociedad, reguladores y autoridades supervisoras y agentes económicos. A continuación, y fruto de esta interacción con los diferentes grupos de interés, se analizó 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. Los aspectos materiales y su definición se pueden consultar en la sección 3.3.1.

En una segunda fase del proceso de materialidad, realizada en 2021 y actualizada en 2022, Grupo Banco Sabadell combina el análisis de las expectativas de los grupos de interés con el enfoque de identificación de impactos bajo una perspectiva de doble materialidad. El proceso de doble materialidad tiene como objeto identificar los impactos del entorno ambiental y social sobre el Grupo, y del Grupo sobre sus grupos de interés, que se valoran para obtener una visión holística de la relevancia de los impactos de cada aspecto material sobre las cuestiones de sostenibilidad.

A partir de estos impactos identificados y con el fin de priorizarlos, el Grupo ha realizado una valoración cuantitativa en la que se ha consultado con diferentes áreas del Banco a través del envío de cuestionarios, la relevancia de estos impactos en base a unas escalas previamente definidas.

El resultado de este análisis ha permitido completar el enfoque de doble materialidad que se presenta en la sección 3.3.2, así como actualizar la matriz de Materialidad presentada en la sección 3.3.3. Sobre los resultados, se han establecido tres niveles de prioridad, siendo el nivel 1 el de mayor impacto para el Grupo y en el que se han incluido los aspectos materiales (i) Gobierno corporativo, (ii) Creación de Valor y Solvencia, (iii) Ética e integridad (iv) Riesgos de Cambio Climático y Medioambiente (v) Finanzas e inversión sostenible.

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 Estructura de gobierno para la implementación de los Principios

¿Dispone su banco de un sistema de gobierno que incorpore los PBR?

☒ Sí ☐ En curso ☐ No

Describa las estructuras, políticas y procedimientos relevantes de gobierno que su banco ha implantado/tiene previsto implantar para gestionar los impactos positivos y negativos significativos (potenciales) y contribuir a la aplicación efectiva de los Principios. Esto incluye información sobre:

- qué comité es responsable de la estrategia de sostenibilidad, así como de la aprobación y supervisión de los objetivos (incluida información sobre el nivel más alto de gobernanza al que están sometidos los PBR);
- detalles sobre el presidente del comité y el proceso y la frecuencia con que el consejo supervisa la aplicación de los PBR (incluidas las medidas correctoras en caso de que no se alcancen los objetivos o hitos o se detecten impactos negativos inesperados); y
- las prácticas de remuneración vinculadas a los objetivos de sostenibilidad.

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.

2. Governance

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Banco Sabadell, salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la sociedad, al tener encomendada, legal y estatutariamente la administración y representación del Banco. El Consejo de Administración 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 inclusión en la estrategia de la Entidad.

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

La sostenibilidad ha ocupado un papel relevante durante 2022 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 febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó 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

La Comisión de Estrategia y Sostenibilidad, constituida en 2021 y, de la que forman parte cinco Consejeros, dos Otros Externos y tres Independientes, está presidida por el Presidente del Consejo de Administración. Esta Comisión se ha reunido en 13 ocasiones durante el 2022.

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:

- Analizar e informar al Consejo de Administración 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.
- Analizar la definición y, en su caso, 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, la Comisión de Nominamientos y Gobierno Corporativo asume desde 2021 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 de dicho 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 y Eficiencia, 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 15 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 el establecimiento y 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 13 ocasiones en 2022.

Desde el primer trimestre de 2022 se elabora un informe periódico para distintos órganos de gestión y gobierno del Banco, incluido el Consejo de Administración, que incluye información esencial para evaluar la exposición a los riesgos climáticos y medioambientales, su evolución, así como otros hechos o circunstancias que puedan impactar a la institución en relación al entorno en el que opera, entre los que se incluye referencia sobre el avance en los Principios de Banca Responsable por parte de la entidad.

Remuneración vinculada a la sostenibilidad

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte del Banco en el desempeño ESG de la propia Entidad, está presente la consecución de los objetivos del Grupo. A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen 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 e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. Entre las métricas que conforman este indicador para medir la Sostenibilidad se incluyen cuatro tipo de indicadores:

- Valoración por parte del mercado a través de las agencias de rating ESG de la información divulgada.
- El grado de avance en la consecución de las acciones marcadas en el Plan de Finanzas Sostenibles.
- El compromiso en diversidad con relación al incremento de mujeres en los distintos puestos directivos.
- Con relación al medioambiente y la canalización de recursos a través del volumen de financiación sostenible (acorde a la taxonomía de la UE).

2. Governance

Remuneración vinculada a la Sostenibilidad

5.2 Promoción de una cultura de banca responsable:

Describe las iniciativas y medidas de su banco para fomentar una cultura de banca responsable entre sus empleados (por ejemplo, desarrollo de capacidades, formación online, formación en sostenibilidad para las funciones con contacto con clientes, inclusión en las estructuras de remuneración, gestión del desempeño y comunicación de liderazgo, entre otras).

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

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

6.3 Formación

El objetivo es capacitar a las personas empleadas para el presente y el futuro, anticipando las necesidades formativas sobre la base de la planificación estratégica de Personas y los objetivos de negocio, y teniendo en cuenta las obligaciones regulatorias, desarrollando un modelo de formación con soluciones personalizadas, innovadoras y eficientes. La formación va dirigida a todas las personas empleadas del Grupo, incluidas aquellas con contratos a tiempo parcial o de prácticas.

Este 2022 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, poniendo foco en temas como los programas de especialización de perfiles comerciales, la actualidad financiera, o la sostenibilidad.

Una mayoría amplia de personas empleadas (97,8 %) han recibido formación durante el 2022, con 634.599 horas totales de formación realizadas a nivel Grupo (equivalentes a un promedio de 34 horas por empleado), lo que ha mejorado tanto las habilidades profesionales de nuestra plantilla como su empleabilidad futura dentro de la organización.

El ámbito de la sostenibilidad sigue teniendo su espacio específico en el Campus con oferta de autoconsumo para las personas profesionales del Banco.

Teniendo accesibles la formación en contenidos introductorios que ya se facilitaban el año pasado como el curso “Introducción a la Sostenibilidad”, y como novedad este año el curso de “Contratación de préstamos sostenibles” desarrollado conjuntamente con EADA Business School, abierta para todas las personas empleadas, donde pueden conocer el nuevo paradigma sostenible, poder explicar la triple línea de beneficios y el marco ESG, así como qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la economía circular y como el Banco plantea su Plan de Sostenibilidad.

Además, se sigue ofreciendo 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.

Como novedad, se ha iniciado la Certificación en Finanzas Sostenibles. Se trata de un programa desarrollado por la Universidad Carlos III de Madrid y la Escuela de Negocios Aditio, dirigido a toda la plantilla, en que se trabajan los conocimientos necesarios para poder asesorar sobre productos verdes (de financiación y de inversión), así como de las principales regulaciones y normativas que afectan al sector financiero y bancario en este ámbito. El total de horas dedicadas por las personas empleadas del Grupo en formación relacionada con Sostenibilidad ha sido de 10.394 horas.

El programa consta de 2 módulos, uno inicial y otro avanzado, de los cuales, aquellas personas profesionales interesadas, han podido cursar el primero durante este primer semestre. A partir de octubre, se prevé el lanzamiento del segundo módulo. El módulo inicial profundiza en los criterios ESG, en las finanzas sostenibles, en el compromiso sostenibles del Banco y en el conocimiento de productos sostenibles. El módulo avanzado profundiza en conocimientos especializados, con especial foco en la gestión de los riesgos ESG y la aplicación de los mismos en la gestión de clientes de valor.

Por último, también se ofrece en el mismo espacio, acceso a una píldora de actualidad sobre Economía circular.

5.3 Política y procedimientos de diligencia debida

¿Dispone su banco de políticas que aborden los riesgos medioambientales y sociales de su cartera? Descríbalas. Describa qué procesos de diligencia debida ha implementado su banco para identificar y gestionar los riesgos medioambientales y sociales asociados a su cartera. Esto puede incluir aspectos como la identificación de riesgos significativos/relevantes, la mitigación de los riesgos medioambientales y sociales y la definición de planes de acción, el seguimiento y la presentación de informes sobre los riesgos y cualquier mecanismo de reclamación existente, así como las estructuras de gobernanza establecidas para supervisar estos riesgos.

En febrero de 2022 el Consejo de Administración actualizó 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.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

La integración efectiva en la gestión de los riesgos medioambientales requiere de una estrategia y de un cuerpo normativo que establezcan las directrices, objetivos y límites necesarios en diferentes puntos del circuito de riesgo de crédito.

Por este motivo, el Grupo dispone de un marco de riesgos medioambientales y sociales donde se establece la posición del Grupo orientada a no financiar actividades que se consideran con un riesgo medioambiental elevado. Al mismo tiempo, el Grupo fomenta la financiación verde, para ello se dispone de una Guía de Elegibilidad que recoge las actividades sostenibles (en términos ambientales y sociales), de forma alineada con el Reglamento de Taxonomía de la UE.

En paralelo, como parte del sector financiero el Grupo promueve la transición de las empresas, direccionando la financiación según la naturaleza de las actividades y facilitando a aquellos agentes de sectores contaminantes que trabajan en mejorar su desempeño ESG para transicionar a un modelo más sostenible. Con este objetivo se han definido las Directrices en gestión de riesgos ESG, a través de las cuales el Grupo trata de limitar el acceso a la financiación a empresas contaminantes con un desempeño ESG bajo. Para clasificar a las grandes empresas según la madurez de su desempeño ESG, el Grupo está definiendo internamente un indicador.

El Grupo dispone de una Política de Derechos Humanos y de un Procedimiento de Debida Diligencia vinculado a la misma, aprobados ambos desde 2021, que se revisan con carácter anual, y que son de aplicación en cada una de las sociedades que conforman el Grupo. Establece 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.

Los principios que rigen la Política de Derechos Humanos, tienen en consideración el impacto y la relación con cuatro principales grupos de interés: las personas trabajadoras del Grupo, los clientes, los proveedores y socios comerciales y las comunidades o el entorno en el que el Grupo desarrolla su negocio y actividades.

Adicionalmente, desde 2021 el Grupo dispone de una versión revisada del Código de Conducta del Grupo, que fue aprobada ese mismo año por el Consejo de Administración, que se actualizó 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 requirió de la adhesión expresa al mismo de toda la plantilla del Grupo.

2. Governance

4.3.3 Integración en la gestión

9.1 Información sobre Derechos Humanos

Resumen de la autoevaluación:

¿Realiza el CEO u otros altos ejecutivos una supervisión periódica de la aplicación de los Principios a través del sistema de gobierno del banco?

☒ Sí ☐ No

¿Incluye el sistema de gobernanza estructuras para supervisar la aplicación de los PBR (por ejemplo, análisis de impacto y fijación de objetivos, acciones para alcanzar estos objetivos y procesos de medidas correctoras en caso de que no se alcancen los objetivos/hitos o se detecten impactos negativos inesperados)?

☒ Sí ☐ No

¿Dispone su banco de medidas para promover una cultura de sostenibilidad entre los empleados (tal y como se describe en 5.2)?

☒ Sí ☐ En curso ☐ No

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 Garantía

¿Ha revisado un auditor independiente la información pública sobre sus compromisos en materia de PBR?

☒ Sí ☐ Parcialmente ☐ No

Si procede, incluya el enlace o la descripción de la declaración de garantía.

KPMG Asesores, S.L.

Verificación
incorporada al final
de este documento

6.2 Informes conforme otros marcos

¿Divulga su banco información sobre sostenibilidad conforme alguna de las siguientes normas y marcos?

- ☒ GRI
☐ SASB
☐ CDP
☐ IFRS Sustainability Disclosure Standards (to be published)
☒ TCFD
☐ Otros:

—

Anexo 2

6.3 Perspectivas

¿Cuáles son las próximas medidas que adoptará su banco en los próximos 12 meses (en particular, en materia de análisis de impacto, fijación de objetivos y estructura de gobernanza para la aplicación de los PBR)? Describa brevemente.

En 2022, Banco Sabadell ha llevado a cabo el análisis de impacto y he fijado objetivos para las áreas de mayor impacto. Durante el próximo año se ha va a hacer seguimiento de los objetivos fijados y se va a continuar reportando el progreso en relación a los PBR.

Adicionalmente, el banco tiene previsto seguir fijando objetivos intermedios adicionales para el resto de sectores intensivos identificados por el Net-Zero Banking Alliance (NZBA). Así mismo, el Banco informará sobre la evolución de los compromisos asumidos y presentará un plan de actuación para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

PBR 2. Impacto y
establecimiento de
objetivos

Portfolio Alignment

6.4 Retos

A continuación se incluye una breve sección para detallar los retos a los que posiblemente se enfrente su banco en relación con la aplicación de los Principios de Banca Responsable. Sus comentarios serán útiles para contextualizar el progreso colectivo de los bancos signatarios de los PBR.

¿Qué retos ha priorizado a la hora de aplicar los Principios de Banca Responsable? Seleccione los que considere que son los tres principales retos a los que su banco ha dado prioridad en los últimos 12 meses (pregunta opcional).

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Integrar la supervisión de los PBR en la gobernanza | <input type="checkbox"/> Involucración de los clientes |
| <input type="checkbox"/> Generar o mantener momentum en el banco | <input type="checkbox"/> Involucración de los grupos de interés |
| <input type="checkbox"/> Primeros pasos: por dónde empezar y en qué centrarse al principio | <input checked="" type="checkbox"/> Disponibilidad de datos |
| <input type="checkbox"/> Realizar un análisis de impacto | <input type="checkbox"/> Calidad de los datos |
| <input type="checkbox"/> Evaluar las repercusiones medioambientales y sociales negativas | <input type="checkbox"/> Acceso a recursos |
| <input type="checkbox"/> Elegir la metodología o metodologías adecuadas para medir el desempeño | <input checked="" type="checkbox"/> Presentación de informes |
| <input checked="" type="checkbox"/> Fijación de objetivos | <input type="checkbox"/> Garantías (Assurance) |
| <input type="checkbox"/> Otros: ... | <input type="checkbox"/> Priorización interna de las acciones |
-

Si lo desea, puede ampliar información sobre los retos y cómo los está abordando:

Indicador

	2022
1- Proporción en los activos totales de las exposiciones a aquellas actividades elegibles según la Taxonomía UE.	43,0 %
2- Proporción en activos totales de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales.	30,0 %
3- Proporción en activos totales de exposiciones a derivados.	2,7 %
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.	14,2 %
5- Proporción en activos totales de la cartera de negociación y de préstamos interbancarios a la vista.	4,0 %

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 4.3.3 Integración en la Gestión (Taxonomía de la UE).

2. La proporción de exposiciones a administraciones centrales, bancos centrales y emisores supranacionales es del 30,0 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

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 2,7 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

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 14,2 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

Para realizar este cálculo¹⁰⁵ se ha tenido en cuenta exposición¹⁰⁶ 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 4,0 % sobre el total de activos a cierre de 2022.

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 4.2 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.

105. Se han excluido del cálculo aquellas empresas de las que no se dispone de toda la información.

106. 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 las finanzas sostenibles	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
					•		•				
							•				
						•	•				
							•				
						•	•				
				•							
				•	•						
					•	•	•		•		
					•						
						•	•	•	•		
				•	•		•				
				•	•						
				•	•	•					
				•			•				
				•							
					•		•	•	•	•	
											•