

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2021**

**ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
(SOCIEDAD UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al accionista único de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL).

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

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF que se emite de forma separada pero que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL), así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos Ley 11/2018 sobre información no financiera" del citado Estado.

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

Los administradores de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL), son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Sobre este informe", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos Ley 11/2018 sobre información no financiera" del citado Estado.

Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 01/22/01384

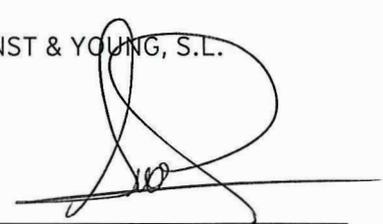
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....

Sello distintivo de otras actuaciones

.....

ERNST & YOUNG, S.L.



Ana Belén Hernández Martínez

21 de abril de 2022

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021
GRUPO ZURICH VIDA

ÍNDICE

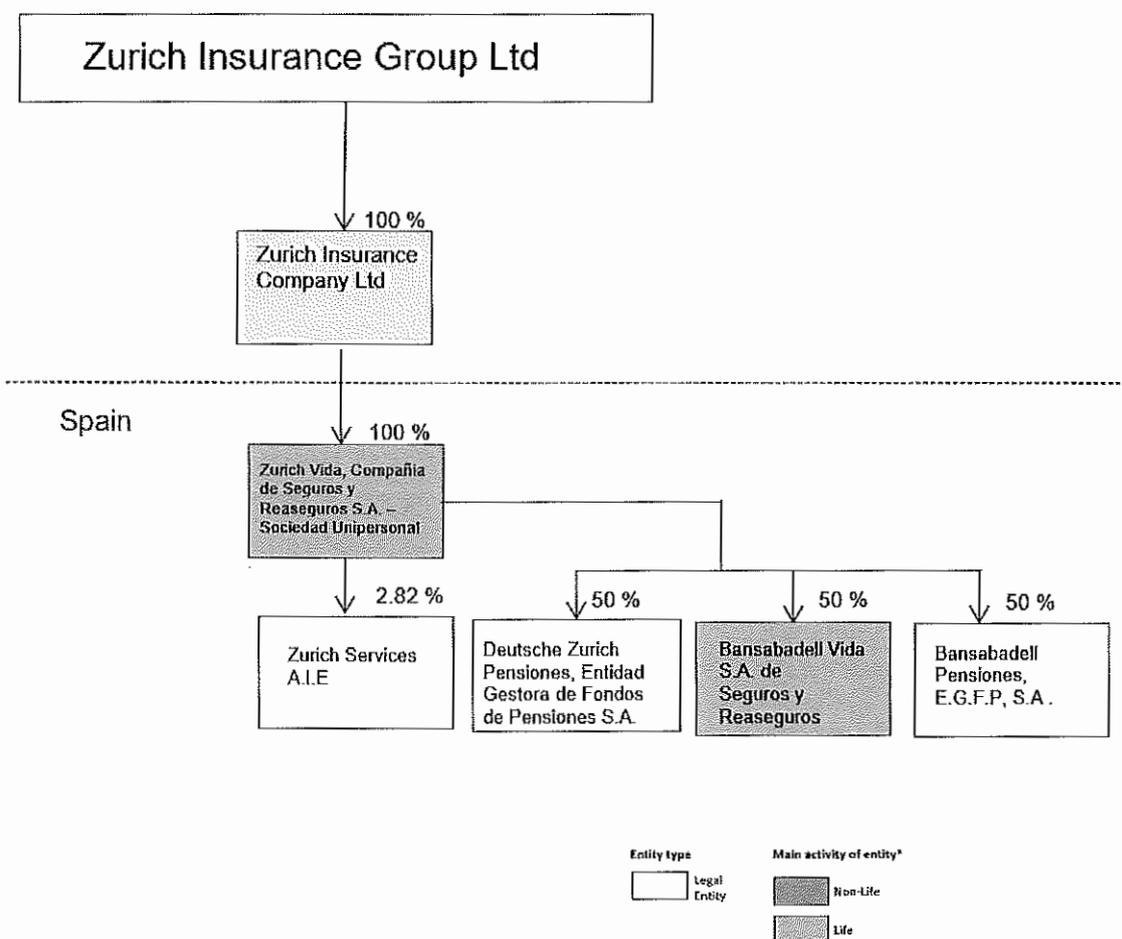
¿QUIÉNES SOMOS?.....	3
ZURICH VIDA.....	4
BANSABADELL VIDA Y BANSABADELL PENSIONES	5
GESTIÓN DE RIESGOS	6
ESTRATEGIA	7
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.....	8
RESIDUOS.....	8
AGUA	9
MATERIAS PRIMAS	9
ENERGÍA.....	10
CAMBIO CLIMÁTICO	11
RIESGOS AMBIENTALES	12
COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	13
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	13
Empleo.....	13
Igualdad y diversidad.....	16
Conciliación de la vida personal y profesional	19
Salud y seguridad de los trabajadores.....	21
Relaciones sociales	22
Formación y desarrollo profesional.....	22
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	23
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	24
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL	24
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	26
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	26
INFORMACIÓN FISCAL	28
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	28
SOBRE ESTE INFORME	29
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	32

¿QUIÉNES SOMOS?

Grupo ZURICH VIDA forma parte de Zurich Insurance Group (en adelante, Grupo ZURICH), una aseguradora que ofrece una amplia gama de productos y servicios de seguros de bienes y de vida en más de 200 países y territorios. Entre los clientes de Grupo ZURICH, se encuentran particulares, pequeñas empresas y compañías medianas y grandes, así como corporaciones multinacionales.

En el presente informe también se hace referencia a las medidas implantadas en su sucursal en España (en adelante, Grupo ZURICH en España), ya que en muchos casos son de aplicación al Grupo ZURICH VIDA. Su objeto social consiste en la actividad aseguradora y reaseguradora, así como operaciones complementarias autorizadas por la legislación de seguros.

En el siguiente gráfico se pueden observar las entidades que componen Grupo ZURICH VIDA.



Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. (en adelante, ZURICH VIDA) es la Entidad Dominante. Las entidades dependientes que, junto con ZURICH VIDA, componen el grupo consolidado son Bansabadell Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante BANSABADELL VIDA) y Bansabadell Pensiones, E.G.F.P., S.A. (en adelante, BANSABADELL PENSIONES) y Deutsche Zurich Pensiones E.G.F.P., S.A.

Las entidades BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES se consolidan por el método de integración global, y la entidad Deutsche Zurich Pensiones E.G.F.P., S.A. se consolida por el método de integración proporcional. Dada la inmaterialidad de Deutsche Zurich Pensiones sobre el grupo consolidado, no se ha tenido en consideración en la elaboración del Estado de Información No Financiera.

Por otro lado, ZURICH VIDA participa en el 2,82% del capital social de Zurich Services A.I.E., por lo que no se incluyen datos de esta entidad en el presente Informe. Zurich Services A.I.E. ofrece servicios auxiliares que complementan la comercialización de seguros, actividad central de sus socios.

ZURICH VIDA

ZURICH VIDA tiene por objeto social la actividad aseguradora y reaseguradora, estando autorizada para operar en los ramos de Vida y No Vida, cubriendo los riesgos asignados legalmente a cada uno de los ramos. Sus principales canales de distribución son mediadores, grandes distribuidores y el canal bancario. Opera en toda España y Andorra y su domicilio social está ubicado en la calle Castellana, 81 de Madrid.

La **misión** de ZURICH VIDA es construir junto con sus clientes un futuro brillante en un mundo que cambia a un ritmo sin precedentes, con la ambición de ser una de las empresas más responsables y de mayor impacto del mundo.

Su **propósito** es construir ese futuro con sus clientes y con productos y servicios sostenibles. La sostenibilidad forma parte de su propósito como expertos en protección. Su función como aseguradora es proteger a las personas y el cambio climático es uno de los riesgos más significativos que existen.

En cuanto a sus **valores**, destaca el equipo, la diversidad y el potencial de cada individuo, las nuevas ideas para superar las expectativas de los clientes y el cumplimiento de sus promesas, defendiendo siempre lo que es correcto. Además, sus normas de conducta son la referencia para las decisiones de cada día, y cada acción u objetivo comercial es coherente con ellas.

ZURICH VIDA dispone de un Comité de Dirección, que es seleccionado por el Director General de Grupo ZURICH en España. El Comité de Dirección da apoyo al Director General en la gestión del día a día de la Compañía, ayudando a desarrollar los planes estratégicos, financieros y operativos. Son miembros del Comité de Dirección el Director Técnico, el Director de New Ventures, la Directora de Personas, el Director de Negocios, la Directora de Alianzas, el Director de Recursos Humanos, la Directora de Finanzas, Operaciones Sistemas y Procesos, la Directora de Siniestros y Experiencias de Mercado, el Risk Officer, el Director de Legal, el Director de Compliance y la Directora de Cliente.

BANSABADELL VIDA Y BANSABADELL PENSIONES

BANSABADELL VIDA tiene como actividad la práctica del seguro y reaseguro en el ramo de vida y en el ramo de accidentes, en todas las modalidades autorizadas por la vigente legislación. Su domicilio social está ubicado en la calle Isabel Colbrand, 22 de Madrid.

Por su parte, BANSABADELL PENSIONES tiene por objeto social la administración de Fondos de Pensiones.

Ambas sociedades operan en el mercado español y su principal sistema de distribución del negocio es la red de oficinas del Grupo Banco Sabadell.

Su **propósito** es estar para cuidar; ofrecer seguridad y confianza a clientes, equipo humano, socios y al entorno mediante soluciones de bienestar y protección adaptadas a sus necesidades. De esta forma, trabajan para alcanzar su **visión**: ser un referente en Bancaseguros.

Sus acciones y decisiones se guían por los siguientes **valores**: calidad humana, colaboración innovación, inclusión y determinación.

BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES evalúan año a año el entorno empresarial y las tendencias del negocio asegurador y ahorro mediante estudios oficiales del sector, como son los realizados por ICEA, para seguros de protección, e INVERCO para planes de pensiones y ahorro.

En cuanto a organización y estructura, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES existe un Comité de Dirección cuyos miembros son nombrados por el Consejo de Administración y que tiene funciones de coordinación, asesoramiento, soporte y ejecución de la estrategia de la entidad.

Este Comité da apoyo al Director General en la gestión del día a día de la Compañía, ayudando a desarrollar los planes estratégicos, financieros y operativos que haya acordado el Consejo.

Dicho Comité está integrado por los directores de las siguientes áreas:

- Desarrollo Comercial.
- Cliente, Mercado y Propuestas de Protección.
- Ahorro y Pensiones.
- Seguros de Protección.
- Recursos Humanos.
- Organización.
- Comunicación Interna y Sostenibilidad.
- Operaciones.
- Tecnología y Siniestros.
- Finanzas

Adicionalmente a los anteriores, conforman el Comité de Dirección Ampliado los directores de las funciones de: Actuarial, Inversiones, Asesoría Jurídica, Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna.

Por otro lado, cabe destacar que las entidades del Grupo ZURICH VIDA forman parte de distintas asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

- ICEA (BANSABADELL PENSIONES y ZURICH VIDA).
- UNESPA (BANSABADELL VIDA y ZURICH VIDA).
- INVERCO (BANSABADELL PENSIONES).
- Fundación Edad&Vida (BANSABADELL PENSIONES, miembro del patronado, y ZURICH VIDA).
- Col·legi d'Actuaris de Catalunya (BANSABADELL VIDA, miembro protector).

Además, desde 2012, BANSABADELL PENSIONES, es firmante de los principios de Inversión Socialmente Responsable de las Naciones Unidas (*Principles for Responsible Investment, PRI*).

GESTIÓN DE RIESGOS

El marco de gobierno del Grupo ZURICH VIDA se basa en el sistema de tres líneas de defensa. La primera línea de defensa se asigna a los responsables de la gestión del negocio. Son los responsables de los procesos, sistemas, productos y personas de las entidades. Sobre ellos recae la responsabilidad de gestionar el riesgo día a día. Esa responsabilidad de gestión de riesgos implica tener capacidad (y responsabilidad) para: involucrarse en actividades que generan exposición a riesgos, tomar decisiones y actuar para garantizar que la exposición al riesgo se mantenga dentro de los parámetros de tolerancia al riesgo de las entidades. La segunda línea de defensa es la responsable de respaldar a los propietarios del riesgo de la primera línea con un marco y herramientas para ayudar a identificar, evaluar, controlar e informar sobre los riesgos. Asimismo, proporciona asesoramiento para comprender los riesgos y desarrollar los controles adecuados y proporciona un análisis independiente de las decisiones de riesgos y controles. Forman parte de la segunda línea la función de Gestión de Riesgos y de Compliance. La tercera línea de defensa, constituida por la función de Auditoría Interna proporciona una evaluación independiente de la eficacia del diseño y de la operación del marco de gestión de riesgos y de los controles establecidos para gestionar los riesgos dentro de los parámetros de tolerancia de la entidad.

Las entidades aseguradoras del Grupo ZURICH VIDA realizan una **Evaluación Interna de los Riesgos y de la Solvencia** (ORSA, por sus siglas en inglés). ORSA es el conjunto de procesos y procedimientos empleados para identificar, monitorizar, gestionar y reportar los riesgos a corto y largo plazo a los que las entidades están expuestas. Estos procesos y procedimientos están integrados en el marco integral de la gestión de riesgos, articulado a través de las políticas de riesgos y de la política ORSA, aprobadas por los Consejos de Administración. El ORSA también es revisado y aprobado por los Consejos de Administración.

ZURICH VIDA actualizó en 2021 su Total Risk Profile, metodología utilizada para identificar, valorar, gestionar y monitorizar los riesgos materiales que ponen en riesgo la capacidad de la entidad de alcanzar su plan estratégico. Los riesgos más relevantes evaluados en dicho ejercicio son los siguientes:

- Riesgos cibernéticos / Protección de datos.
- Riesgos macroeconómicos, inflación y entorno de tipos de interés bajos.
- Entorno regulatorio.
- Riesgos de sostenibilidad/cambio climático.
- Pérdida de talento.
- Reducción de márgenes.

En cuanto a BANSABADELL VIDA, en la actualización del Total Risk Profile de 2021 se identificaron los siguientes riesgos:

- Mix de la cartera de ahorro.
- Gestión de externalizaciones.
- Entorno económico / político.
- Entorno regulatorio.
- Riesgos cibernéticos.
- Ambición del plan de negocio y entorno competitivo.
- Riesgos de sostenibilidad.

ESTRATEGIA

El Grupo ZURICH en España, en el que se incluye el GRUPO ZURICH VIDA, dispone de una **estrategia** global, llamada **FUTURA** y, además, cuenta con objetivos y estrategias en materia de medio ambiente, empleo y sociedad. Para lograr ser una de las empresas más responsables y con mayor impacto en el mundo, desarrolla acciones y marca objetivos en los siguientes ámbitos:

- **Sostenibilidad**, en el que se enmarcan las líneas de acción de emisiones cero, movilidad sostenible y equilibrio físico y mental.
- **Responsabilidad Social Corporativa**, que incluye las líneas de acción de empleabilidad, equidad social y bienestar.
- **Diversidad**, con las líneas de acción de igualdad, inclusión, diálogo y orgullo.

A lo largo del informe se incluye información sobre la gestión llevada a cabo en cada uno de estos ámbitos.

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

El Grupo ZURICH VIDA pertenece al sector servicios y, dada su actividad, no genera un gran impacto en el medio ambiente. Además, no se han detectado aspectos ambientales significativos en el análisis de materialidad. A pesar de ello, sí que es una preocupación del Grupo y se realizan medidas para reducir los principales impactos ambientales, aplicando así el principio de precaución.

En ZURICH VIDA, se llevan a cabo medidas como digitalización de la documentación, restricciones de viajes, eliminación de plásticos de un solo uso, política de *flexiparking* o la campaña una póliza un árbol.

Por otro lado, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES se ha promovido el uso del transporte sostenible, se han llevado a cabo medidas y campañas para fomentar concienciación, se han reducido los desplazamientos gracias al videoperitaje y se han implantado iniciativas para la reducción del consumo de papel, entre otras medidas.

Por su parte, la matriz aseguradora del Grupo ZURICH, Zurich Insurance Company Ltd dispone de una **Política Ambiental**, que aplica a todas las entidades subsidiarias.

En cuanto a certificaciones ambientales, el Grupo ZURICH VIDA no dispone de ninguna certificación ambiental ISO, pero cuenta con la etiqueta Leed Gold en uno de sus edificios de inversión, en el de Diagonal, 601. Además, el edificio de Torre BCN (Gran Vía de les Corts Catalanes, 130– Barcelona), donde se sitúan las oficinas de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, sí dispone del **certificado ambiental BREEAM** (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). Este garantiza el cumplimiento de los máximos estándares en materia de sostenibilidad ambiental. Es uno de los sistemas voluntarios de certificación de edificios más comunes y reconocidos a nivel internacional. En el proceso de evaluación y certificación se revisan, entre otros aspectos, los relacionados con el uso de energía y agua, medio ambiente interno (salud y bienestar), contaminación, transporte, materiales, residuos, ecología y procesos de gestión.

Además, el edificio donde se sitúan las oficinas se ha construido con materiales sostenibles para cumplir con los estándares que establece la certificación Well. La madera del mobiliario cuenta con el sello FSC; el Silestone, con la certificación Greenguard Gold, y para las pinturas, pavimentos, moquetas y adhesivos se utilizaron materiales con bajos niveles de Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs). En 2022, se llevará a cabo la evaluación para la certificación Well.

RESIDUOS

El Grupo dispone de diferentes medidas en cuanto a gestión de residuos. Entre ellas, destaca la disposición de varios tipos de contenedores en las oficinas para separar y poder reciclar correctamente los residuos que se generan. La posterior gestión de los residuos es realizada por la empresa contratada para el servicio de limpieza, que deposita los residuos en contenedores que ofrece el Ayuntamiento a pie de calle. En el caso de ZURICH VIDA, la misma empresa de limpieza realiza también el reciclado del papel de documentación confidencial y, en el edificio de Vía Augusta, se reciclan pilas.

Por otro lado, se promueve la reutilización de algunos equipos de IT. Ejemplo de ello, es la donación realizada por BANSABADELL VIDA de 19 teléfonos IP Avaya a la Fundació El Llindar, que los podrá reutilizar para las actividades socioeducativas que llevan a cabo. En ZURICH VIDA, durante 2021 no ha vencido ningún leasing de equipos, por lo que no se han generado residuos.

En relación con el desperdicio de alimentos, no se identifican impactos asociados debido a la actividad del Grupo, por lo que no existen medidas al respecto.

AGUA

En todos los centros de trabajo se emplea agua de red. El consumo de 2021 para las distintas entidades ha sido el siguiente:

CONSUMO DE AGUA ANUAL (m ³)	
Oficina en la que están BSV y BSP ¹	195,05
ZURICH VIDA	159,45

MATERIAS PRIMAS

La pandemia de COVID-19 ha hecho que la presencia en oficinas sea baja y, por consiguiente, el consumo de materias primas, entendiendo estas como material utilizado en la oficina, no ha sido significativo.

Durante 2021, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, tan solo acudían a las oficinas los servicios esenciales y los empleados que, por voluntad propia, querían trabajar de forma presencial. Por ello, no se ha desechado ningún cartucho de tóner en 2021 y solo se han consumido 14.723 folios de papel en las oficinas².

En cuanto a ZURICH VIDA, las unidades totales de papel que se han consumido en 2021 han sido 321.833, lo que equivale a 0,87 toneladas.

Entre las medidas destinadas a reducir el consumo de materias primas, destaca la digitalización de la documentación. Además, en las oficinas, tanto de ZURICH VIDA como de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, las impresoras muestran un mensaje de aviso antes de imprimir, en el que se aconseja imprimir solo cuando sea absolutamente necesario. Una vez lanzado el mensaje, si se acepta la impresión, aparece un segundo paso que pide confirmación para continuar y la introducción de una contraseña. De esta forma, se evita la impresión de documentos por error y se reduce el consumo de papel.

¹ El cálculo se ha realizado con los consumos reales de todos los meses del año, exceptuando enero y febrero, para los que se ha tenido que estimar el consumo, ya que no se dispone de los consumos reales.

² BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES realizan envíos de documentación a los suscriptores de los diferentes productos de las sociedades comentadas. Para el ejercicio actual, no se puede informar del volumen de papel consumido para esos envíos, pues no se dispone del dato, pero se reportará en los próximos ejercicios. La impresión de la documentación a enviar a los clientes se gestiona a través de una empresa subcontratada, pero BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES realizan el pago de las facturas asociadas al papel consumido.

Esto se refuerza con campañas de comunicación a través de cartelera informativa o mediante otros canales, como intranet o Workplace, recordando que se debe ser restrictivo con el uso del papel. La intención de restringir el acceso y uso de las impresoras también se muestra con la reducción del número de estos dispositivos. Por ejemplo, en ZURICH VIDA se ha pasado de once impresoras a tres.

Además, todo el papel consumido por el Grupo ZURICH VIDA proviene de bosques certificados (sello FSC) o es papel reciclado.

ENERGÍA

Los principales consumos de energía para 2021 son los siguientes:

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA ANUAL (kWh)	
Oficina en la que están BSV y BSP	194.137
ZURICH VIDA	16.634

CONSUMO DE GAS ANUAL	
Oficina en la que están BSV y BSP ³	4.783,33 m ³
ZURICH VIDA	N/A

En ZURICH VIDA no hay consumos de gas, ya que solo se consume energía eléctrica. En BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES no hay consumos adicionales de otros combustibles.

En ninguna de las entidades del Grupo ZURICH VIDA se dispone de flota de vehículos propia, exceptuando los vehículos de alta dirección en régimen de renting, pero estos son de uso particular. Cabe destacar que, desde finales de 2021, cualquier renovación de renting debe hacerse con vehículos con etiqueta ECO o de emisión cero.

En las obras de implantación de las oficinas de ZURICH VIDA se han tomado varias medidas para mejorar la **eficiencia energética**:

- Instalación de iluminación LED en todos los espacios.
- Instalación de sensores y volumétricos.
- Instalación de programación por horarios y zonas.
- Control BMS para climatización.

³ Estimado en función del espacio alquilado.

En cuanto a BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, cabe destacar que el edificio en el que se encuentran sus oficinas dispone del certificado BREEAM. Por ello, dispone de varios elementos que contribuyen a la eficiencia energética, entre otros:

- Iluminación LED de bajo consumo.
- Sistema de regulación de la iluminación (Sistema DALI), que permite regular la luz según la luz natural que entra del exterior.
- Control horario automático de encendido y apagado de la iluminación.
- Sondas Well que permiten autorregular los equipos de mantenimiento del clima de las oficinas.
- Compuertas automatizadas para la regulación del caudal de aire variable.
- Frigoríficos con certificado de eficiencia A+.
- Contadores para conocer el consumo de electricidad por planta, lo que permite detectar posibles fallos por sector.

Toda la energía eléctrica utilizada en oficinas es 100% renovable, certificada por el proveedor, y por lo tanto, no tiene asociadas emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 2).

CAMBIO CLIMÁTICO

Las principales emisiones generadas por el Grupo ZURICH VIDA son las derivadas de los consumos de las oficinas y los desplazamientos.

Cabe destacar que no se han realizado recargas de gases refrigerantes en los equipos de refrigeración.

En la actualidad, no se dispone de información sobre la huella de carbono para el Grupo ZURICH VIDA, ya que el cálculo se hace a nivel global, por lo que solo existen datos a nivel del Grupo ZURICH en España. No obstante, a continuación, se incluyen las emisiones derivadas de los consumos de energía mencionados en el apartado anterior.

EMISIONES DE CO ₂ SEGÚN LA FUENTE DE ENERGÍA (t de CO ₂)	
Gas natural (oficina en la que están BSV y BSP)	10,02
Electricidad ⁴	0

Las principales medidas para la reducción de las emisiones son el uso de energía renovable, la disminución de los viajes y la reducción del consumo de papel.

Grupo ZURICH en España **neutraliza sus emisiones de CO₂ desde 2014**, en línea con el compromiso global de Grupo ZURICH.

⁴ Toda la energía eléctrica utilizada en oficinas tiene origen 100% renovable.

En el ámbito de las inversiones, Grupo ZURICH dispone de varios **objetivos de reducción de emisiones**. Como miembro de la Net-Zero Asset Owner Alliance de la ONU, el Grupo se ha comprometido a hacer la transición de sus carteras de inversión a cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. Para tal fin, se han establecido unos objetivos intermedios de reducción de emisiones hasta 2025.

Dichos objetivos de reducción de emisiones cubren tanto las inversiones en acciones cotizadas como en bonos corporativos, así como las inversiones inmobiliarias directas. Para 2025, Grupo ZURICH tiene como objetivos:

- Reducir la intensidad de las emisiones de las inversiones en acciones y bonos corporativos cotizados en un 25 % (toneladas de CO₂ equivalente por millón de USD invertido).
- Reducir la intensidad de las emisiones de las inversiones inmobiliarias directas en un 30% (kilogramos CO₂ equivalente por metro cuadrado).

Todos los objetivos se establecen con respecto a la base de diciembre de 2019, definiendo la intensidad de las emisiones de carbono de un emisor como toneladas de gases de efecto invernadero equivalentes a CO₂ emitidos (alcances 1 y 2) por cada millón de dólares invertido, alineado con el protocolo de establecimiento de objetivos de la Asset Owner Alliance.

Para alcanzar dicho objetivo, el Grupo ZURICH realiza un seguimiento de la huella de carbono de sus inversiones, identificando aquellas compañías que tienen objetivos de reducción de gases de efecto invernadero alineados científicamente con los objetivos de calentamiento global del Acuerdo de París. Asimismo, el Grupo ZURICH considera el establecimiento de dichos objetivos de reducción de emisiones en su política de implicación como accionista, tanto directamente como a través de organizaciones como Climate Action 100+ o la Net-Zero Asset Owner Alliance.

Por otro lado, cabe destacar que, en el marco del ejercicio del Total Risk Profile de ZURICH VIDA y BANSABADELL VIDA, se ha realizado una evaluación de riesgos climáticos con el objetivo de identificar a cuáles está expuesto el Grupo y hacer una estimación del impacto a medio plazo de estos. Se han identificado tanto los riesgos físicos como los de transición. La persona responsable de Sostenibilidad ha establecido unos grupos de trabajo para evaluar los riesgos, los cambios en la regulación e implantar acciones de mitigación. Las iniciativas están encaminadas a desarrollar una estrategia propia de sostenibilidad específica para ello.

RIESGOS AMBIENTALES

El Grupo ZURICH VIDA no está afectado por la legislación sobre Responsabilidad Ambiental (Ley 26/2007, Ley 11/2014 y Orden APM/1040/2017). Debido a la ubicación de sus centros de trabajo, así como a la naturaleza de sus actividades, no es susceptible de producir graves daños al medio ambiente, motivo por el que no se han destinado recursos ni provisiones para la prevención de riesgos ambientales. Tampoco se ha contratado una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

No obstante, como se ha explicado en el apartado “Gestión de riesgos”, entre los riesgos identificados en el Total Risk Profile, están los derivados de la sostenibilidad, que hacen referencia al cambio climático.

Además, no se detectan impactos significativos relacionados con el ruido, la contaminación lumínica y la protección de la biodiversidad; motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en el presente informe.

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

El Grupo ZURICH VIDA ha contado con una plantilla de 329 personas en 2021, todas ellas en España.

La distribución de la plantilla total de la organización en función del sexo y la edad es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2021)						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	18	12,9%	26	13,7%	44	13,4%
Entre 30 y 50 años	92	66,2%	142	74,7%	234	71,1%
> 50 años	29	20,9%	22	11,6%	51	15,5%
Total	139	100%	190	100 %	329	100%

Atendiendo a la categoría profesional, y diferenciando por sexo, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2021)						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	27	19,4%	16	8,4%	43	13,1%
Mandos intermedios	25	18,0%	33	17,4%	58	17,6%
Técnicos	70	50,4%	113	59,5%	183	55,6%
Administrativos	17	12,2%	27	14,2%	44	13,4%
Otros	0	0%	1	0,5%	1	0,3%
Total	139	100%	190	100%	329	100%

En la siguiente tabla, se incluyen los datos de plantilla por modalidad de contrato de trabajo:

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL 2021)						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	135	97,1%	176	92,6%	311	94,5%
Contratos temporales	4	2,9%	14	7,4%	18	5,5%
Total	139	100%	190	100%	329	100%

En cuanto al promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, la distribución es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratos indefinidos	132	94,7%	163	93,3%	295	93,9%
Contratos temporales	7	5,3%	12	6,7%	19	6,1%
Total	139	100%	175	100%	314	100%

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada completa	127	91,1%	164	93,7%	291	92,5%
Jornada parcial	12	8,9%	11	6,3%	23	7,5%
Total	139	100%	175	100%	314	100%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	30	10,1%	10	51,8%	40	12,6%
Entre 30 y 50 años	216	73,3%	9	48,2%	226	71,8%
> 50 años	49	16,6%	0	0%	49	15,6%
Total	295	100%	19	100%	314	100%

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	38,1	13,1%	1,6	6,8%	39,7	12,6%
Entre 30 y 50 años	208,2	71,6%	17,3	73,9%	225,5	71,8%
> 50 años	44,5	15,3%	4,5	19,2%	49	15,6%
Total	290,8	100%	23,4	100%	314,2	100%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	40	13,6%	0	0%	40	12,8%
Mandos intermedios	57	19,1%	0	0%	57	18,0%
Técnicos	169	57,2%	8	41,9%	177	56,3%
Administrativos	28	9,6%	11	57,1%	39	12,5%
Otros	1	0,4%	0	1,0%	1	0,4%
Total	295	100%	19	100%	314	100%

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL 2021)						
	Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	28	9,6%	12	53,0%	40	12,8%
Mandos intermedios	55	18,7%	2	8,5%	57	18,0%
Técnicos	170	58,3%	7	31,6%	177	56,3%
Administrativos	38	13,0%	2	6,8%	39	12,5%
Otros	1	0,4%	0	0%	1	0,4%
Total	291	100%	23	100%	314	100%

En relación con los despidos, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional:

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD 2021						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 50 años	0	0%	2	100%	2	50%
> 50 años	2	100%	0	0%	2	50%
Total	2	100%	2	100%	4	100%

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	1	50%	0	0%	1	25%
Mandos intermedios	0	0%	0	0%	0	0%
Técnicos	1	50%	2	100%	3	75%
Administrativos	0	0%	0	0%	0	0%
Otros	0	0%	0	0%	0	0%
Total	2	100%	2	100%	4	100%

Igualdad y diversidad

El Grupo ZURICH VIDA está comprometido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Existen dos Planes de Igualdad para las siguientes entidades:

- **I Plan de Igualdad 2020-2024 de SABADELLZURICH**, que es de aplicación a BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES.
- **Plan de Igualdad 2019-2022 de ZURICH INSURANCE PLC SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH AIE y ZURICH VIDA**, que es de aplicación a ZURICH VIDA.

Ambos incluyen medidas específicas para garantizar la igualdad en los siguientes ámbitos:

- Ámbito organizativo y de compromiso con la igualdad.
- Acceso al empleo: selección y contratación.
- Clasificación profesional, promoción profesional y formación.
- Sistema retributivo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- Protección ante la violencia de género.
- Comunicación y uso del lenguaje.

Además, el Grupo cuenta con un **protocolo para la solución de conflictos de violencia laboral**, que se basa en los principios que se presentan a continuación:

- El derecho de las trabajadoras y trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de discapacidad.
- El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho a la protección dentro del ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso por cualquiera de las razones descritas.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

De esta forma, el protocolo pretende prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral; gestionar los conflictos; evitar los regalos no deseados; promover la diversidad y evitar la discriminación; crear un ambiente de respeto en el trabajo; facilitar la comunicación; reconocer el derecho a la reputación laboral o personal, y la discreción. También establece el procedimiento para el tratamiento de denuncias, las investigaciones correspondientes y los plazos de resolución.

Por otro lado, cabe destacar el lanzamiento de la segunda edición de **Mujeres Valientes**, un programa enfocado específicamente a la diversidad de género, que busca la aceleración del

talento femenino para conseguir planes de sucesión diversos en género y un 50% de mujeres en todas las capas de dirección.

El Grupo ZURICH en España también ha desarrollado el **Programa Valientes – Imparables a por la Diversidad**, con el objetivo de llegar al 150 aniversario del Grupo ZURICH siendo una compañía plenamente diversa e inclusiva. Se estructura en base a estos cuatro pilares:

- **Igualdad:** igualdad de oportunidades sin importancia del género en todos los ámbitos, impulsando el talento y haciéndolo visible a la organización. Entre las novedades, destaca la obtención del máximo nivel de certificación EDGE (EDGE Lead).
- **Inclusión:** seguir avanzando en el cambio cultural y atraer al mejor talento con diversidad funcional. Entre las medias, cabe destacar el establecimiento de subtítulos en WorkPlace, la colaboración con Fundación Quiero Trabajo y otras actividades realizadas en el Día Internacional de las personas con discapacidad.
- **Diálogo:** romper las barreras y tópicos generacionales, promoviendo el aprendizaje y el traspaso de conocimiento y experiencia entre generaciones.
- **Orgullo:** dar soporte, normalizar y visibilizar al colectivo LGTBQ+ y que las personas encuentren su lugar. En esta línea, se han realizado varios podcasts sobre ello.

Por otro lado, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, desde 2020, se integra el **uso de lenguaje inclusivo** en las comunicaciones gracias a una **guía** elaborada de forma específica, con el fin de fomentar la igualdad, eliminar estereotipos y promover la inclusión de género, familias diversas y del colectivo LGTBI. En 2021 se actualizó el documento a raíz del *feedback* recibido de la realización de Talleres de Comunicación Inclusiva.

De esta forma, el Grupo lleva años trabajando para reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres y cumplir con el criterio de equidad en las nuevas incorporaciones y promociones.

En esta tabla se reflejan las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, región, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO 2021 (€) (*)	
Hombres	Mujeres
73.641	63.991
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD 2021 (€) (*)	
Menores 30 años	46.169
Entre 30 y 50 años	66.776
Mayores de 50 años	92.926
Media	67.381

REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021 (€) (*)	
	Año 2021
Dirección	279.038
Mandos intermedios	79.604
Técnicos	60.208
Administrativos	35.656
Otros	39.047
Media	67.381

(*) No se ha considerado en el cálculo la remuneración de un Directivo por su posición global.

La brecha salarial por categoría profesional y total es la siguiente:

BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021 (€) (*)			
	Hombres	Mujeres	%
Dirección	277.567	298.363	-7,5%
Mandos intermedios	86.928	73.666	15,3%
Técnicos	62.392	58.584	6,1%
Administrativos	35.585	35.032	1,6%
Otros	-	38.610	-
Media	73.641	63.991	13,1%

(*) No se ha considerado en el cálculo la remuneración de un Directivo por su posición global.

En el siguiente cuadro se muestra la remuneración media de los consejeros y de la alta dirección, incluyendo los conceptos que se especifican en la tabla:

REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS (€) (*) (*1)		
	Hombres (*2)	Mujeres
Retribución fija	87.000	0

(*) Los miembros del Consejo son 15 (9 Hombres y 6 Mujeres), de los cuales 2 tienen un cargo retribuido y el resto no reciben retribución por sus funciones como consejeros en Grupo ZurichVida

(*1) La remuneración está considerada retribución fija. No perciben remuneración por otros conceptos

(*2) N^o Hombres: 2 cuyo coste promedio sería de 43.500€

REMUNERACIÓN DE LA DIRECCIÓN ⁵ (€) (*1)		
	Hombres (*2)	Mujeres (*3)
Retribución fija	2.451.272	1.237.967
Retribución variable	1.855.333	342.237
Retribuciones en especie	48.600	26.325
Otras	21.123	1.344
Total	4.376.328	1.607.873

(*1) Se consideran como alta dirección el coste salarial del CEO y los directivos incluido el directivo que anteriormente no se incluía por su posición global

(*2) Nº Hombres Directivos durante todo el año 2021: 24, cuyo coste anual salarial promedio es de 182.347€

(*3) Nº Mujeres Directivas durante todo el año 2021: 13, cuyo coste anual salarial promedio es de 123.682€

Entre las herramientas destinadas a la integración de personas con discapacidad, cabe destacar el **procedimiento** de actuación en caso de tener **trabajadores especialmente sensibles** en la plantilla, aplicable en todos los centros de trabajo del Grupo ZURICH en España. En base al caso concreto, el área de Prevención de Riesgos Laborales se ocupa de adaptar el puesto de trabajo a la persona y sus necesidades.

En cuanto a la accesibilidad de las oficinas de Grupo ZURICH VIDA, las áreas de Servicios Generales e Inmuebles se ocupan de supervisar que los propietarios de los edificios cumplan con la normativa vigente al respecto antes de firmar un contrato de arrendamiento.

El Grupo ZURICH VIDA cuenta con 2 personas empleadas con discapacidad, un hombre y una mujer.

Conciliación de la vida personal y profesional

La **organización del tiempo de trabajo**, incluidas las jornadas y horarios, se establece según lo recogido en el convenio colectivo vigente de Grupo ZURICH VIDA.

La jornada anual de trabajo es de 1.690 horas efectivas, efectuándose de lunes a viernes. En cuanto a los horarios, se establecen en función del tipo de jornada, como se muestra a continuación:

- Jornada partida
 - Periodo invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio)
 - Para las personas que tienen un descanso de 1,30 h para la comida, el primer turno es de 8:00 h a 17:15 h y, el segundo turno, de 8:45 h a 18:00 h.
 - Para las unidades que acuerden con el responsable reducir el tiempo de comida a una hora, el primer turno es de 8:00 h a 16:45 h y el segundo turno, de 9:15 h a 18:00 h.

⁵ Se consideran los CEO's y Dirección. Como retribución en especie, se ha considerado la subvención comida.

- Los viernes de los periodos en que se trabaja con jornada partida, el horario laboral es de 8:00 h a 15:15 h.
 - Periodo estival (del 16 de junio al 15 de septiembre)
 - Horario de 8:00 h a 15:15 h.
- Jornada continuada
 - Horario de 7:30 h a 15:00 h, con flexibilidad de 30 minutos, tanto a la entrada como a la salida.

Cabe destacar que algunas unidades pueden tener horarios diferentes por necesidades del servicio. Por ejemplo, la Unidad de Negocio Digital de Líneas Comerciales requiere de unos horarios que cubran la franja de servicio de 9:00 h a 20 h, de lunes a jueves; de 9:00 h a 18:30 h los viernes, y de 10:00 h a 15 h los sábados y los festivos locales y autonómicos.

El convenio colectivo establece ciertas medidas destinadas a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral. Entre ellas, destacan:

- FlexWork,
- Retribución flexible.
- Imposibilidad de movilidad geográfica forzosa para empleadas embarazadas; personal en periodo de baja de maternidad o paternidad; durante el tiempo de lactancia; personal con reducción de jornada por cuidado de menores, personas con discapacidad o familiares; personal con excedencia voluntaria por nacimiento, adopción de hijo/a o acogimiento, y excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- Medidas para facilitar la conciliación en caso de traslado.
- Plus de inspección para algunos empleados que realicen habitualmente su trabajo fuera del centro, sin sujeción a horario prefijado.
- Plus compensatorio por comida para el personal que realice jornada partida.
- Posibilidad de disfrutar de permisos sin sueldo de hasta 15 días por año natural.

Además, como parte del compromiso de Grupo ZURICH con la conciliación y el bienestar de sus empleados, desde la implantación del *flexwork*, se han llevado a cabo algunas medidas para mitigar sus efectos:

- Existe un **acuerdo para el registro horario**, en el que se incluye una cláusula específica relativa a **desconexión digital**. Así, se establece el compromiso de sensibilización, a través de comunicación y formación a la plantilla, respecto a no acceder a su PC en festivos, fines de semana, vacaciones o por bajas de IT, accidente laboral y en permisos de paternidad o maternidad.

- Para todas las entidades de Grupo ZURICH en España, con el objetivo de lograr de manera efectiva la desconexión laboral, desde el 1 de febrero de 2021 ningún empleado puede acceder al entorno corporativo a través de su ordenador los fines de semana y festivos nacionales, autonómicos y locales (exceptuando urgencias imprevistas). Próximamente se extenderá esta desconexión digital en vacaciones, bajas por enfermedad y en permisos de maternidad y paternidad.

Salud y seguridad de los trabajadores

Los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales** de ZURICH VIDA, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES marcan las pautas que deben seguirse para lograr una correcta implantación de la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos de las entidades y el cumplimiento de la normativa vigente.

La Dirección, los responsables, los mandos con personal, los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los trabajadores designados con funciones en PRL, los Delegados de Prevención y todos los colaboradores de las entidades, forman parte activa del desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales, como parte integrada en el conjunto de procesos, actividades y decisiones, tanto técnicas como organizativas.

Todas las acciones preventivas que se realizan en Grupo ZURICH VIDA parten de una evaluación de riesgos inicial y posteriores revisiones, realizada por un técnico en PRL, en la que se identifican todos los riesgos relativos a la seguridad y condiciones de trabajo, así como las necesidades de realizar estudios más específicos (mediciones higiénicas, estudios ergonómicos, etc.). Esta actividad permite proponer las medidas preventivas necesarias para anular o reducir al mínimo los riesgos identificados.

Grupo ZURICH VIDA tiene designada como modalidad de organización preventiva el modelo de **Servicio de Prevención Ajeno**, concertando las especialidades técnicas (higiene industrial, seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada al trabajo, y vigilancia de la salud) con empresas externas.

Se han recopilado los siguientes datos agregados sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todas las entidades del Grupo ZURICH VIDA, a partir de los informes de las mutuas de prevención de riesgos laborales correspondientes:

DATOS DE SEGURIDAD Y SALUD	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo⁶	0	0	0
Índice de frecuencia	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0
Total	0	0	

A continuación, se proporciona el número de horas de absentismo de la organización:

⁶ Incluidos con baja y sin baja.

HORAS DE ABSENTISMO 2021			
	Hombres	Mujeres	Total
Nº de horas⁷	6.340	10.929	17.269

Relaciones sociales

El diálogo social se articula a través de la Comisión Mixta, en el caso de ZURICH VIDA, y a través de la representación social, en el caso de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES. En todo caso, se respeta lo establecido en el convenio colectivo.

El 100% de los empleados están cubiertos por convenio colectivo. Este incluye un capítulo específico relativo a salud laboral, en el que se mencionan los siguientes puntos:

- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Disposiciones reglamentarias de aplicación.
- La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de Seguridad y Salud Laboral.
- Se facilitará por la empresa con carácter anual, una revisión médica voluntaria para sus empleados.

Formación y desarrollo profesional

Con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores para su desarrollo profesional, Grupo ZURICH en España cuenta con una **Política de Promoción y Desarrollo** y con una **Política de Formación**, en la que se detallan los principales programas de formación y desarrollo, así como las condiciones y compromisos para los programas específicos y bajo demanda.

En relación con las horas de formación de Grupo ZURICH VIDA, desglosadas por categoría profesional, se resumen los datos en la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021	
Dirección	590
Mandos intermedios	1.426
Técnicos	3.159
Administrativos	467
Otros	44
Total	5.686

⁷ Se incluyen horas de absentismo por bajas por enfermedad, maternidad, paternidad o accidentes de trabajo.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo ZURICH VIDA respeta la protección de los derechos humanos internacionales dentro de su esfera de influencia y trabaja para evitar ser cómplice de cualquier violación de los derechos humanos. Una de **las herramientas internas para asegurar el respeto a los derechos humanos es el protocolo para la solución de conflictos de violencia laboral, cuyos principios y contenidos ya se han explicado anteriormente.**

Además, en el **Código de Conducta** del Grupo ZURICH, de aplicación a las entidades del Grupo ZURICH VIDA, especifica que el Grupo coopera con sus proveedores y espera que estos cumplan con sus valores y con elevados estándares de conducta ética. Es decir, que los proveedores gestionen sus negocios con integridad y cumpliendo con estándares de conducta empresarial, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o las normas internacionales del trabajo que se establecen en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerados fundamentales para salvaguardar los derechos de los seres humanos que trabajan.

Para ello, el Grupo ZURICH cuenta con un **Código de Conducta de Proveedores**, que incluye aspectos relativos a derechos humanos, entre otras cuestiones. Los proveedores deben leer y aceptar este Código.

Por parte de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, en todos los contratos firmados con proveedores se incluye un anexo en el que se especifica que han leído el Código de Conducta de Grupo ZURICH y se comprometen a desarrollar una conducta alineada con el mismo.

No se ha producido ninguna denuncia por casos de discriminación, acoso o vulneración de derechos humanos.

En cuanto al respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, todos los empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

El Grupo ZURICH en España, del que forman parte las entidades que entran dentro del alcance de este informe, tiene un gran compromiso con las comunidades en las que desarrolla su actividad y, por su actividad, no genera impactos negativos en el entorno.

Los proyectos sociales se impulsan desde el Grupo ZURICH en España. En 2021, se llevaron a cabo los siguientes **proyectos con impacto en la sociedad, en las poblaciones locales y en el territorio**:

- Proyecto destinado al fomento de la FP Dual especializada en seguros en varios municipios de Cataluña y Madrid en los cursos 2020/2021 y 2021/2022.
- Proyecto Z-SHAKE, en colaboración con la Fundación Junior Achievement. Es una acción de acompañamiento y empoderamiento de jóvenes que han abandonado los estudios y están en un curso puente, con el objetivo de reincorporarlos en el mundo educativo. En el curso 2020/2021, se ha colaborado con 51 centros educativos de las provincias de Barcelona y Girona, uno de A Coruña, tres de Burgos y Valladolid, siete de Madrid, uno de Valencia, uno de Zaragoza y uno de Cantabria. En el curso 2021/2022 se está trabajando en 102 centros educativos de 29 provincias, algunas comunes a las anteriormente mencionadas.
- Acciones de voluntariado con la Fundación Quiero Trabajo.
- Campaña de donaciones para material escolar para colaborar con la Fundación Pere Tarrés con impacto en Catalunya y Baleares, Fundación Tengo Hogar de Madrid y Fundación El Pimpi de Málaga, para que los niños puedan volver a clases con el material necesario.
- Magic Line. Caminata libre, cuyas inscripciones servían para recaudar fondos para el COVID-19 para los centros de Sant Joan de Déu a nivel nacional

Por su parte, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES promueven el **empleo y el desarrollo local** a través de acciones realizadas desde la Joint Venture BansabadellZurich. En 2021 destacan las siguientes actividades:

- Desayuno solidario y juego de Mentimeter entre los empleados y empleadas, para recaudar dinero para la Fundació Esclerosi Múltiple (FEM).
- Colaboración con Fundación Aura, que fomenta la integración laboral de personas con diversidad funcional intelectual, principalmente Síndrome de Down. Además, Fundación Aura realizó sesiones de concienciación a personal empleado para ayudar a entender la diversidad intelectual.

Además, con motivo de la Navidad en las entidades del Grupo ZURICH VIDA se repartieron cartas de niños/as en situación de exclusión social entre los empleados y empleadas que quisieran hacer el regalo que cada niño/a pidiese en la carta. Lo recaudado se donó a la Fundación Soñar Despierto.

En cuanto al **impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio**, destacan las siguientes iniciativas promovidas por BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES:

- Ningún mayor solo. El objetivo de esta iniciativa es reconocer el rol de las personas mayores en la sociedad y la vida de todos. Por ello, por cada empleado que incluyera una foto o una historia en Workplace con una/s persona/s mayor/es, se donarían 20 euros para el Proyecto Ningún Mayor Solo, de la Fundación Amics de la Gent Gran.
- Recaudación de donaciones para la Asociación Síndrome de RETT mediante un concurso de fotografía sobre la temática de naturaleza. Por cada persona empleada que colgó una fotografía en Workplace, se donaron 20 € a la Asociación.
- Venta de décimos de lotería para colaborar con la Fundación Sant Joan de Déu, entre personal empleado de Sabadell Zurich, Banco Sabadell y ZURICH España en Barcelona.
- Donación de BANSABADELL VIDA de tres euros por cada cliente que contrata el seguro Life Care Mujer, para colaborar con la investigación contra el cáncer femenino. En 2021, se colaboró tanto con la AECC como con el proyecto del SJD Pediatric Cancer Center de Sant Joan de Deu.

Además de a través de estas iniciativas, la comunicación con la sociedad se mantiene a través de las redes sociales y las noticias en medios especializados y generalistas.

Grupo ZURICH en España mantiene relación con numerosos **actores de las comunidades locales**. Algunos ejemplos son: Fundación Junior Achievement España, Fundación Quiero Trabajo, Universitat de Barcelona, Fundació Princesa de Girona (FPdGi), Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL), Asociación Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA), Unión Catalana de Entidades Aseguradoras (UCEAC), Fundación de la Asociación Española de Corredurías de Seguros (Fundación ADECOSE), Col·legi de Mediadors d'Assegurances de Barcelona, Asociación Empresarial de Mediadores de Seguros (AEMES) o Fundación MAPFRE, entre otros.

El Grupo ZURICH VIDA no realiza **patrocinios**, sino que los acuerdos están firmados desde Zurich Insurance. El Grupo ZURICH en España patrocinó en 2021 las Maratones de Barcelona, San Sebastián, Málaga y Sevilla y las Carreras de la Mujer. Para estas carreras, se ofrecían dorsales gratuitos a los clientes, empleados y al soporte comercial de ZURICH VIDA. Además, también se patrocinó la Correm junts, una carrera para apoyar la inclusión de las personas con discapacidad.

La Z Zurich Foundation tiene acuerdos con el Grupo ZURICH en España para aportar el 50% de todo lo recaudado por los runners en las Maratones patrocinadas y aporta también el 50% recaudado de las aportaciones solidarias realizadas por los corredores de las Carreras de la Mujer. En el caso de las donaciones realizadas por personal de ZURICH en estas pruebas, la Z Zurich Foundation aporta el 100% de sus contribuciones a las entidades benéficas apoyadas en cada prueba.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Con el objetivo de promover una cadena de suministro sostenible, existe una **política de compras** (*Procurement and Vendor Management Guidelines*) a nivel de Grupo ZURICH, que es de aplicación a ZURICH VIDA e incluye aspectos relacionados con sostenibilidad. Entre ellos, asegurarse de que los proveedores cumplan con el **Código de Conducta de Proveedores** de Grupo ZURICH. Todos los proveedores deben aceptar este documento para formar parte del proceso de compras.

El Código de Conducta de Proveedores incluye aspectos ambientales y sociales, así como buenas prácticas, que se esperan por parte de los proveedores. Entre ellas, están el cumplimiento de la normativa ambiental, la puesta en marcha de medidas para reducir su impacto ambiental, promover la seguridad y salud, el respeto de los derechos humanos, la diversidad y la inclusión, o acciones contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

En cuanto a BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, en la licitación de los servicios se prioriza la contratación de empresas sociales que ayuden a la reinserción social, fundaciones, y empresas con productos BIO y de comercio justo, en el caso del servicio de vending. Además, en todos los contratos se incluye un anexo que hace referencia a cumplimiento del Código de Conducta y la Política de Cumplimiento Penal de Grupo ZURICH por parte de los proveedores.

No se ha llevado a cabo ninguna auditoría a proveedores en 2021 en ninguna de las entidades del Grupo ZURICH VIDA.

ATENCIÓN AL CLIENTE

La aprobación de la Orden ECO/724/2004, de 11 de marzo, sobre los servicios de defensa del cliente de las entidades financieras, así como las más recientes normativas relacionadas con la garantía de los derechos de los consumidores y usuarios, u otras que en la misma dirección puedan desarrollarse en un futuro, han hecho que se renueve la estructura de servicios para la Defensa del Cliente. Por este motivo, se han ido introduciendo cambios relacionados con la simplificación de los mecanismos de reclamación en el ámbito de seguros, y atribuyendo únicamente al **Servicio de Defensa del Cliente** la responsabilidad de resolución de reclamaciones, en tanto que se consolida como una estructura especializada para asumir cualquier tipo de queja o reclamación que le sea formulada, suprimiendo en tal ámbito de seguros, la figura del Defensor del Cliente.

Las vías para la recepción de reclamaciones más comunes son la página web o el correo electrónico, aunque también se admite correo postal. Cuando se recibe una reclamación, se graba en una base de datos, especificando los motivos de esta. Posteriormente, se solicitan alegaciones o explicaciones del centro de la aseguradora objeto de la reclamación (contratación, gestión de la cartera o siniestros).

Se emite una resolución conforme a derecho, al contrato y a las buenas prácticas emitidas por el regulador y se remite al consumidor, siempre combinando la velocidad en la respuesta con una correcta motivación y argumentación en la resolución. Todo ello se registra en la base de datos. Por último, se solicita la ejecución de la resolución.

Si se resuelve en contra de los intereses del consumidor, se le informa del derecho que tiene de acudir al regulador. En el supuesto que ejercite su derecho desde el Servicio de Defensa del Cliente, se gestiona esa segunda instancia. El objetivo de este Servicio es incrementar su accesibilidad, simplificar el proceso para el cliente y reducir los plazos de respuesta.

En cuanto al plazo para la presentación de quejas y reclamaciones, estas pueden presentarse dentro de los cinco años siguientes a la fecha en que el cliente tuviera conocimiento de los hechos causantes de la queja o reclamación o, en su caso, mientras no haya prescrito la acción para reclamar judicialmente. El Servicio de Defensa del Cliente dispondrá de un plazo legal de un mes para dictar la resolución.

A continuación, se incluye la información relativa a las reclamaciones recibidas en 2021:

	ZURICH VIDA	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	TOTAL
Total expedientes abiertos 2021⁸	62	521	7	590
Inadmitidas	2	21	1	24
Estimadas al reclamante	20	120	0	140
Atendidas directamente por la entidad	24	148	2	174
Desestimadas al reclamante	17	242	6	265
Total casos terminados en el 2021	63	534	9	606
Expedientes pendientes a 31/12/2021	1	15	0	16

Debido a la actividad que realiza el Grupo ZURICH VIDA, no existen medidas específicas relacionadas con la salud y la seguridad de los consumidores.

INFORMACIÓN FISCAL

En el siguiente cuadro se resume la información relativa a los beneficios obtenidos (España), así como los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	92.570.057,52 €	737.334,61 €	64.940.056,75 €
Impuestos sobre beneficios pagados	33.183.611 €	0 €	-4.266.507 €
Subvenciones públicas	0 €	0 €	0 €

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El **Código de Conducta** de Grupo ZURICH establece su posición y sus elevados estándares frente a la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

Además, dentro de Grupo ZURICH en España, existen las siguientes herramientas destinadas a la prevención en este ámbito:

- Política y Estándar local sobre anti-soborno y anti-corrupción.
- Política de Compliance Penal.
- Política y Estándar local de Conflictos de Intereses y Compromisos Externos.
- Guía para la prevención del riesgo de fraude.
- Política y Estándar local de Prevención de Blanqueo de Capitales.

Por otro lado, tanto ZURICH VIDA como BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES disponen de un Manual de políticas y procedimientos para la prevención de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Zurich Vida dispone de políticas y controles de prevención de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. Los controles están definidos y documentados en el sistema de control interno integrado de la compañía que requiere una atestación periódica sobre su efectividad. De forma trimestral, se elabora un informe sobre la efectividad todos los controles que conforman el sistema de control interno de la Compañía que se escala a los órganos de gobierno adecuados.

Zurich Vida cuenta con modelos de prevención penal, entre los que están los relacionados con: estafa, cohecho y corrupción entre particulares, cuya efectividad es supervisada por el Órgano de Vigilancia y Control del Modelo de Prevención Penal, nombrado por el Consejo de Administración.

Adicionalmente, el Grupo Zurich Vida dispone de un canal de denuncias “Zurich Ethics Line” donde los empleados pueden comunicar denuncias acerca de corrupción soborno y blanqueo de capitales. Durante el ejercicio 2021 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto mediante este canal.

En cuanto a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, toda la acción social se gestiona a nivel Grupo ZURICH en España exceptuando BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, del que forman parte las entidades que se incluyen en el alcance de este informe. Por ello, Grupo ZURICH VIDA (exceptuando BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES), realiza aportaciones conjuntamente con Grupo Zurich en España.

Las aportaciones realizadas por parte de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2021 han sido las siguientes, además se describen otras obras sociales en el capítulo anterior “COMPROMISO CON LA SOCIEDAD”:

- Donación de BANSABADELL VIDA por importe de 1.500 euros a Fundació Privada Amics de la Gent Gran
- Donación de BANSABADELL VIDA por importe de 12.000 euros al Hospital Sant Joan de Déu (entidad sin ánimo de lucro cuyo objeto fundacional se enmarca en las Constituciones de la Orden Hospitalaria San Juan de Dios)
- Donación de BANSABADELL VIDA por importe de 2.640 euros a Asociación Catalana Síndrome de RETT
- BANSABADELL PENSIONES durante el ejercicio 2021 no ha realizado donaciones certificadas, si bien ha participado en obras sociales con fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro ya mencionado anteriormente en el capítulo “COMPROMISO CON LA SOCIEDAD”

SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2021 de ZURICH VIDA reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad. También se ha tomado en consideración los estándares de Global Reporting Initiative.

Además, para su elaboración se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado por el Grupo ZURICH VIDA en 2021, que se muestran a continuación:

El 28 de marzo de 2022 se formulan las Cuentas Anuales del Grupo ZURICH VIDA, así como el Informe de Gestión, de 2021. Este Estado de Información No Financiera (EINF), que se emite de forma separada, forma parte del Informe de Gestión incluido en las mismas.

En la hoja final de este documento se incluyen los firmantes, que firman el EINF en señal de conformidad.

La información incluida en este informe será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del EINF	Criterio de reporting Estándares GRI	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	¿Quiénes somos?	GRI 102-2 GRI 102-7 GRI 102-9	
Mercados en los que opera	¿Quiénes somos?	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	
Objetivos y estrategias de la organización	Todo el informe	-	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	¿Quiénes somos?	GRI 102-15	
Marco de reporting utilizado	Sobre este informe	GRI 102-54	
Principio de materialidad	Sobre este informe	GRI 102-47	
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con el medio ambiente	GRI 103-2	
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Compromiso con el medio ambiente	GRI 103-1	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	GRI 103	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Riesgos ambientales	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Aplicación del principio de precaución	Compromiso con el medio ambiente	GRI 102-11	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Riesgos ambientales	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Cambio climático Riesgos ambientales	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Economía circular y prevención y gestión de residuos			

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Residuos	GRI 103 GRI 306-2 (Versión GRI 2020)	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Residuos	-	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Agua	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Materias primas	GRI 301-1	
Consumo, directo e indirecto, de energía	Energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Energía	GRI 103	
Uso de energías renovables	Energía	GRI 302-1	
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	Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Cambio climático	GRI 103	
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	Cambio climático	GRI 103	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Riesgos ambientales	GRI 304-2	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Riesgos ambientales	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con las personas	GRI 103-2	
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	Empleo	GRI 102-8	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 102-8	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 103 GRI 401-1	

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Igualdad y diversidad	-	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Igualdad y diversidad	GRI 405-2	
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	Igualdad y diversidad	GRI 103 GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 103	
Número de empleados con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 103	
Número de horas de absentismo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 103	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 103	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-3 (Versión GRI 2018)	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-9 (Versión GRI 2018) GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Relaciones sociales	GRI 103	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Relaciones sociales	GRI 102-41	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Relaciones sociales	GRI 403-3	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación y desarrollo profesional	GRI 103 GRI 404-2	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Formación y desarrollo profesional	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
	Igualdad y diversidad	GRI 103	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Igualdad y diversidad	GRI 103	

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Igualdad y diversidad	GRI 103	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Igualdad y diversidad	GRI 103	
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Respeto a los derechos humanos	GRI 103-2	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	-	
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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	Respeto a los derechos humanos Igualdad y diversidad	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 103-2	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 201-1	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con la sociedad	GRI 103-2	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Compromiso con la comunidad local	GRI 103	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Compromiso con la comunidad local	GRI 103	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Compromiso con la comunidad local	GRI 103	
Acciones de asociación o patrocinio	Compromiso con la comunidad local	GRI 103	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Relación con los proveedores	GRI 103	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Relación con los proveedores	GRI 103	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Relación con los proveedores	GRI 414-2	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Atención al cliente	GRI 103	Indicador no relevante por la actividad de la organización
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Atención al cliente	GRI 103	
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Información fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Los impuestos sobre beneficios pagados	Información fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Las subvenciones públicas recibidas	Información fiscal	GRI 201-4	

FIRMANTES

En Barcelona, a 28 de marzo de 2022.

Robert Gremlí: Presidente.

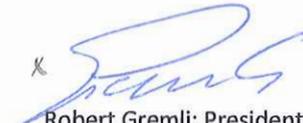
Vicente Cancio García: Vicepresidente.

Agustín Checa Jiménez: Consejero independiente.

Ana Paula Fernandes Paulo: Consejero.

FIRMANTES

En Barcelona, a 28 de marzo de 2022.

x 
Robert Gremlí: Presidente.

x 
Vicente Cancio García: Vicepresidente.


Agustín Checa Jiménez: Consejero independiente.


Ana Paula Fernandes Paulo: Consejero.

