

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado  
el 31 de diciembre de 2022**

**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 2022, de ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) y sociedades dependientes (en adelante, Grupo ZURICH VIDA) 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 Grupo ZURICH VIDA, 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 de Grupo ZURICH VIDA que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de Grupo ZURICH VIDA 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo ZURICH VIDA 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 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 Grupo ZURICH VIDA correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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.

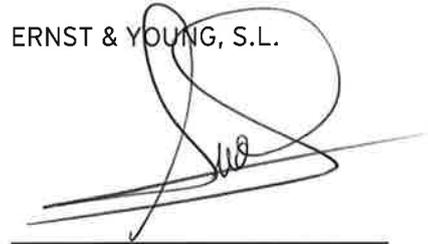
---

## 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.



ERNST & YOUNG, S.L.



Ana Belén Hernández Martínez

18 de abril de 2023

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022**  
**GRUPO ZURICH VIDA**

## ÍNDICE

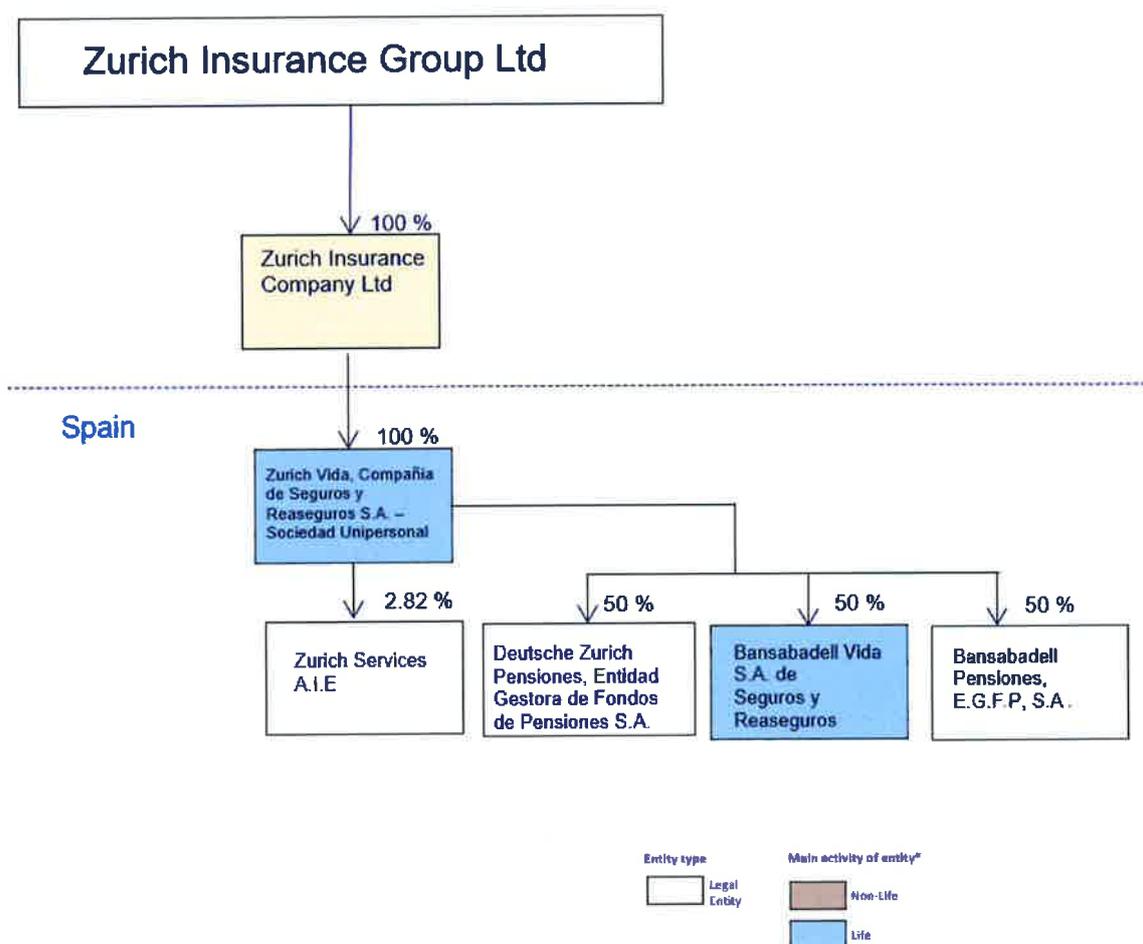
¿QUIÉNES SOMOS? .....	3
ZURICH VIDA .....	4
BANSABADELL VIDA Y BANSABADELL PENSIONES.....	5
GESTIÓN DE RIESGOS .....	6
ESTRATEGIA .....	7
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.....	8
RESIDUOS .....	8
AGUA.....	9
MATERIAS PRIMAS.....	9
ENERGÍA .....	10
CAMBIO CLIMÁTICO.....	11
RIESGOS AMBIENTALES.....	13
COMPROMISO CON LAS PERSONAS .....	14
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	14
Empleo.....	14
Igualdad y diversidad.....	18
Conciliación de la vida personal y profesional.....	23
Salud y seguridad de los trabajadores.....	24
Relaciones sociales.....	26
Formación y desarrollo profesional .....	26
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	27
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.....	29
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL .....	29
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES .....	31
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	31
INFORMACIÓN FISCAL.....	33
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	34
SOBRE ESTE INFORME.....	36
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA” .....	38

## ¿QUIÉNES SOMOS?

[Ley\_Entorno empresarial] [Ley\_Mercados] 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 subsidiaria 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.

[Ley\_Organización y estructura] 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. (en adelante, Deutsche Zurich Pensiones).

Las entidades BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES se consolidan por el método de integración global, y la entidad Deutsche Zurich Pensiones 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 sólo 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.

[Ley\_Tendencias] 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.

[Ley\_Organización y estructura] ZURICH VIDA dispone de un Comité de Dirección, cuyos miembros son nombrados por el Director General, sujeto a la aprobación del Consejo de Administración. 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 y al cumplimiento del sistema de gobierno. Son miembros del Comité de Dirección el Director de Suscripción, el Director de Negocio Digital, la Directora de Personas, el Director de Negocios, la Directora del Segmento Empresas, el Director de Recursos Humanos, el Director de Madrid, la Directora Financiera, de Transformación y Tecnología, el Director de Siniestros y Experiencia de Mercado, la Directora de Cliente, la Risk Officer, el Director de Legal y la Directora de Compliance.

## BANSABADELL VIDA Y BANSABADELL PENSIONES

BANSABADELL VIDA se dedica a 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 el número 22 de la calle Isabel Colbrand, en Madrid.

En cuanto a BANSABADELL PENSIONES, esta entidad tiene como actividad la administración de Fondos de Pensiones.

Las dos sociedades desarrollan su actividad en el mercado español, siendo su principal sistema de distribución del negocio 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. Todo ello, con el fin de alcanzar su visión: ser la primera opción de seguros para los clientes de Banc Sabadell y la primera opción de empresa en la que trabajar de su equipo humano. Para lograrlo, basan sus acciones y decisiones en sus **valores**, que son la calidad humana, la colaboración, la innovación, la inclusión y la persistencia.

[Ley\_Organización y estructura] BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES cuentan con un Comité de Dirección que desempeña las funciones de coordinación, asesoramiento, soporte y ejecución de la estrategia de las entidades. Sus miembros son nombrados por el Consejo de Administración.

Este Comité ofrece soporte al Director General en la gestión diaria, ayudando a desarrollar los planes estratégicos, financieros y operativos que haya acordado el Consejo.

El Comité de Dirección lo integran los directores de las áreas de 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, y Finanzas.

Además de los anteriores, forman parte del Comité de Dirección Ampliado los directores de las funciones de Actuarial, Inversiones, Asesoría Jurídica, Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y Sostenibilidad.

En cuanto al entorno en el que operan, cabe mencionar que las entidades del Grupo ZURICH VIDA forman parte de distintas asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

- ICEA (BANSABADELL VIDA y ZURICH VIDA).
- UNESPA (BANSABADELL VIDA y ZURICH VIDA).
- INVERCO (BANSABADELL PENSIONES).
- Col·legi d'Actuaris de Catalunya (BANSABADELL VIDA, miembro protector).

También hay que destacar que, desde 2012, BANSABADELL PENSIONES es firmante de los Principios de Inversión Socialmente Responsable de las Naciones Unidas (*Principles for Responsible Investment*, PRI).

[Ley\_Tendencias] Por otro lado, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES evalúan cada año el entorno empresarial y las tendencias del negocio asegurador y ahorro basándose en

estudios oficiales del sector, como los realizados por ICEA para seguros de protección, e INVERCO, para planes de pensiones y ahorro.

## GESTIÓN DE RIESGOS

[Ley\_Tendencias] [Ley\_Riesgos relacionados-Descripción] [Ley\_Riesgos relacionados-Eficacia] [Ley\_Riesgos relacionados-Evaluación] El marco de gobierno del Grupo ZURICH VIDA está basado en el sistema de tres líneas de defensa:

- La **primera línea de defensa** está asignada a los responsables de la gestión del negocio, que son los responsables de los procesos, sistemas, productos y personas de las entidades. Ellos son los responsables de gestionar el riesgo día a día, lo que 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** está formada por la función de Gestión de Riesgos y de Compliance, quienes son responsables 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. Además, proporcionan asesoramiento para comprender los riesgos y desarrollar los controles adecuados y proporcionan un análisis independiente de las decisiones de riesgos y controles.
- 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 las entidades.

Las entidades aseguradoras del Grupo ZURICH VIDA llevan a cabo una **Evaluación Interna de los Riesgos y de la Solvencia** (ORSA, por sus siglas en inglés). Consiste en una serie de procesos y procedimientos cuyo objetivo es identificar, monitorizar, gestionar y reportar los riesgos a corto y largo plazo a los que las compañías 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 ha identificado, en 2022, los siguientes riesgos:

- Incertidumbres macroeconómicas, geopolíticas y económicas y su impacto en sus finanzas.
- Incertidumbre sobre la inflación y los tipos de interés, que afecta a los riesgos de inversión, primas y gastos.
- Objetivos de crecimiento ambiciosos en un entorno competitivo.
- Seguridad de la información, incluida la ciber resiliencia. Exposición a la seguridad de la información y retos de resistencia cibernética (incluidas las terceras partes).
- Accesibilidad y uso de los datos.

- Entorno normativo.
- Riesgo relacionado con las personas. Retención del talento en un entorno difícil.
- Riesgos de ejecución de la estrategia orientada al cliente. Capacidad de captar y retener clientes a través de la innovación y la transformación.
- Riesgos de sostenibilidad.
- Dependencia de los proveedores de tecnología.

Por su parte, BANSABADELL VIDA ha identificado, en 2022, 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

2022 ha sido el último año de FUTURA, el plan estratégico del Grupo ZURICH en España, en el que se incluye el GRUPO ZURICH VIDA. Esta estrategia ha marcado los objetivos del Grupo de los últimos tres años, entre los que se encuentran algunos en materia de medio ambiente, empleo y sociedad.

De esta forma, para ser más responsables y lograr un mayor impacto en el mundo, FUTURA ha contemplado acciones y objetivos en los siguientes ámbitos:

- **Sostenibilidad**, en el que se han enmarcado las líneas de acción de emisiones cero, movilidad sostenible y equilibrio físico y mental.
- **Responsabilidad Social Corporativa**, que ha incluido 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

[Ley\_Efectos actuales y previsibles] [Ley\_Principio de precaución] [Ley\_Certificación ambiental]

La actividad desarrollada por el Grupo ZURICH VIDA no produce grandes impactos en el medio ambiente, en comparación con otros sectores. No obstante, la Compañía trata de aplicar el principio de precaución en sus decisiones y acciones para reducir los impactos que pueda generar en el entorno. En el análisis de materialidad realizado en 2022 los únicos aspectos ambientales detectados como relevantes han sido las emisiones y el cambio climático, por su importancia para Grupo ZURICH en España.

Cabe destacar que la matriz aseguradora del Grupo ZURICH, Zurich Insurance Company Ltd, cuenta con una Política Ambiental que es de aplicación a todas las entidades subsidiarias.

BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES tienen diferentes medidas para minimizar su impacto ambiental, entre las que se encuentran la promoción del uso del transporte sostenible; acciones y campañas para fomentar la concienciación; el videoperitaje, que permite la reducción de los desplazamientos, e iniciativas para disminuir el consumo de papel.

Por su parte, ZURICH VIDA mantiene sus medidas de digitalización de la documentación, videoperitajes, restricción de viajes, eliminación de plásticos de un solo uso, política de *flexiparking* o la campaña una póliza un árbol.

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 donde se encuentran las oficinas de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, Torre BCN (Gran Vía de les Corts Catalanes, 130– Barcelona), tiene el **certificado ambiental BREEAM** (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). Este es uno de los sistemas voluntarios de certificación de edificios más reconocidos a nivel internacional. Para su obtención es necesario que el edificio cumpla con estándares exigentes respecto a aspectos ambientales como el uso de energía y agua, medio ambiente interno (salud y bienestar), contaminación, transporte, materiales, residuos, ecología y procesos de gestión.

El edificio Torre BCN fue construido con materiales sostenibles para cumplir con los estándares que establece la **certificación Well**. Ejemplo de ello son la madera del mobiliario, que tiene el sello FSC; el Silestone, que cuenta con la certificación Greenguard Gold, y las pinturas, pavimentos, moquetas y adhesivos, para los que se utilizaron materiales con bajos niveles de Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs).

Por otro lado, en cuanto a ZURICH VIDA, cabe destacar que en 2022 las oficinas de Castellana y Vía Augusta fueron evaluadas por Grupo ZURICH a nivel de sostenibilidad y consiguieron el **certificado SAGE** (Sustainability Alignment Generating Exercise).

### RESIDUOS

[Ley\_Economía circular y gestión de residuos] El Grupo ZURICH VIDA 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 lleva a cabo también el reciclado del papel de documentación confidencial. En el edificio de Vía Augusta, se reciclan pilas.

Grupo ZURICH VIDA continúa fomentando la reutilización de algunos equipos de IT, lo que permite alargar el ciclo de vida de estos equipos y reducir la producción de residuos electrónicos. En 2022, la entidad ZURICH VIDA donó cinco ordenadores portátiles. En el caso de BANSABADELL VIDA, la donación fue de 9 monitores para la asociación “La Lluçeneta”. El año anterior BANSABADELL VIDA también donó equipos electrónicos, en concreto, 19 teléfonos IP Avaya a la Fundació El Llindar.

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

#### AGUA

[Ley\_Consumo de agua] En todos los centros de trabajo se emplea agua de red. El consumo de 2022 y 2021 ha sido el siguiente:

<b>CONSUMO DE AGUA ANUAL (m³)</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Oficina en la que están BSV y BSP</b>	466	195,05 <sup>1</sup>
<b>ZURICH VIDA</b>	585,734	159,45

El incremento del consumo del agua en el último año se debe a la vuelta de la plantilla a las oficinas y a la apertura de un ala adicional en la oficina de Vía Augusta.

#### MATERIAS PRIMAS

[Ley\_Consumo de materias primas] El consumo de materias primas por parte del Grupo ZURICH VIDA no es significativo debido a la actividad que desarrolla. Se limita a material utilizado en la oficina, como papel o tóner.

En 2022, al igual que en 2021, no se ha desechado ningún cartucho de tóner por parte de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES. En cuanto a ZURICH VIDA, en 2022 tuvo un consumo de 3,69 kg de tóner (0 kg en 2021).

<b>CONSUMO DE PAPEL</b>			
		<b>2022</b>	<b>2021</b>
ZURICH VIDA	Unidades de papel	352.845	321.833
	Toneladas	0,97	0,87
BANSABADELL VIDA Y BANSABADELL PENSIONES	Unidades de papel	-	14.723
	Toneladas de impresiones y libretas compradas (total oficina)	0,38	-

<sup>1</sup> El cálculo de 2021 se realizó con los consumos reales de todos los meses del año, exceptuando enero y febrero, para los que se tuvo que estimar el consumo, ya que no se disponía de los consumos reales.

	Toneladas de papel usado para marketing y distribución de documentación a suscriptores <sup>2</sup>	15,53	-
--	---	-------	---

Se reporta el consumo de papel en unidades diferentes a 2021 en el caso de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES por la mejora que ha tenido lugar en 2022 en la recopilación de información y el cálculo de estos datos.

Para reducir el consumo de papel se promueve la digitalización de la documentación. Además, existe la opción de que las impresoras incorporen mensajes para tratar de reducir las impresiones que no son necesarias y que soliciten la introducción de una contraseña antes de realizar la acción. Así, se reducen las impresiones hechas por error y se evita el consumo de papel.

En ZURICH VIDA, además, la reducción del consumo de papel se refuerza con campañas de comunicación interna y con la disminución del número de impresoras.

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

## ENERGÍA

[Ley\_Consumo de energía] Los principales consumos de energía en Grupo ZURICH VIDA son los relativos a electricidad y, en el caso de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, también gas natural.

<b>CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA ANUAL (kWh)</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Oficina en la que están BSV y BSP</b>	131.623	107.438 <sup>3</sup>
<b>ZURICH VIDA</b>	51.954	16.634

<b>CONSUMO DE GAS ANUAL</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Oficina en la que están BSV y BSP<sup>4</sup></b>	4.959 m <sup>3</sup>	4.783 m <sup>3</sup>
<b>ZURICH VIDA</b>	N/A	N/A

<sup>2</sup> BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES realizan envíos de documentación a los suscriptores de los diferentes productos de las sociedades comentadas. Para el ejercicio 2021, no se pudo informar del volumen de papel consumido para esos envíos, pues no se disponía del dato. En 2022, se ha mejorado la metodología de cálculo y recopilación de la información para poder reportarlo.

<sup>3</sup> Se corrige la cifra reportada en el EINF del año 2021 debido a un error detectado en el módulo del contador de una planta de la oficina de Torre BCN.

<sup>4</sup> Estimado en función del espacio alquilado.

En 2022, el consumo de electricidad de ZURICH VIDA se ha visto incrementado por la vuelta de la plantilla a las oficinas y por la apertura de un ala adicional en la oficina de Vía Augusta, de acuerdo con el número de personas empleadas.

En cuanto a medidas para la mejora de la **eficiencia energética**, las oficinas de ZURICH VIDA cuentan las siguientes:

- Iluminación LED en todos los espacios.
- Sensores y volumétricos.
- Programación por horarios y zonas.
- Control BMS para climatización.

El edificio en el que se sitúan las oficinas de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES dispone del certificado BREEAM y también cuenta con varios elementos que contribuyen a la eficiencia energética, como:

- Iluminación LED de bajo consumo.
- Sistema de regulación de la iluminación (Sistema DALI), para 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.
- Contadores para conocer el consumo de electricidad por planta, lo que permite detectar posibles fallos por sector.

Por otro lado, cabe destacar que, en línea con el cumplimiento del Real Decreto-ley 1/2022, se ha establecido en las oficinas una temperatura mínima de 27°C en verano y máxima de 19 °C en invierno (debiendo situarse la humedad relativa en valores dentro del rango 30%-70%).

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**

[Ley\_Emisiones de carbono] [Ley\_Cambio climático] Las emisiones generadas por la actividad del Grupo ZURICH VIDA son, fundamentalmente, las derivadas del consumo de energía en las oficinas y los desplazamientos.

En 2022, al igual que en 2021, no se han realizado recargas de gases refrigerantes en los equipos de refrigeración.

En 2022, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES han realizado el cálculo de su huella de carbono. En cuanto a ZURICH VIDA, el cálculo se realiza a nivel de Grupo ZURICH en España.

A continuación, se incluyen las emisiones derivadas de los consumos de energía mencionados en el apartado anterior:

<b>EMISIONES DE CO<sub>2</sub> SEGÚN LA FUENTE DE ENERGÍA (t de CO<sub>2</sub> eq)</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Alcance 1</b> (oficina en la que están BSV y BSP)	10,54	10,02
<b>Alcance 2<sup>5</sup></b>	0	0

Con el objetivo de disminuir sus emisiones, el Grupo ZURICH VIDA utiliza energía renovable y está reduciendo de forma significativa los viajes y el uso de papel.

Desde el año 2014, siguiendo el compromiso del Grupo ZURICH a nivel global, el Grupo ZURICH en España está trabajando en neutralizar sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

Además, Grupo ZURICH mantiene sus objetivos de reducción de emisiones asociadas a inversiones. Es miembro de la Net-Zero Asset Owner Alliance de la ONU, por lo que está comprometido con la transición de sus carteras de inversión a cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050.

Para lograrlo, se ha marcado los siguientes objetivos intermedios para 2025, que abarcan las inversiones en acciones cotizadas, como en bonos corporativos, y las inversiones inmobiliarias directas:

- Reducir la intensidad de las emisiones de las inversiones en acciones y bonos corporativos cotizados en un 25 % (medida en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente por millón de USD invertido).
- Reducir la intensidad de las emisiones de las inversiones inmobiliarias directas en un 30% (medida en kilogramos de CO<sub>2</sub> equivalente por metro cuadrado).

La línea base establecida para estos objetivos es diciembre de 2019 y se ha definido la intensidad de las emisiones de carbono de un emisor como toneladas de gases de efecto invernadero equivalentes a CO<sub>2</sub> emitidas (alcances 1 y 2) por cada millón de dólares invertido, en línea con el protocolo de establecimiento de objetivos de la Net-Zero Asset Owner Alliance.

De esta forma, el Grupo ZURICH mide la huella de carbono de sus inversiones y lleva a cabo su seguimiento para determinar qué empresas tienen objetivos de reducción de gases de efecto invernadero alineados científicamente con los objetivos de calentamiento global del Acuerdo de París. Además, el Grupo ZURICH tiene en cuenta esos 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, como parte del Total Risk Profile, ZURICH VIDA y BANSABADELL VIDA hicieron una evaluación de riesgos climáticos para identificar a cuáles están expuestos y estimar su impacto a medio plazo. La evaluación incluye los riesgos físicos y los riesgos de transición. Se

---

<sup>5</sup> Toda la energía eléctrica utilizada en oficinas tiene origen 100% renovable.

establecieron grupos de trabajo para evaluar los riesgos y los cambios en la regulación, así como para implantar acciones de mitigación. Todo ello, con el objetivo de desarrollar una estrategia de sostenibilidad específica.

#### **RIESGOS AMBIENTALES**

[Ley\_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 dispone de una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

En el apartado “Gestión de riesgos” se enumeran los riesgos identificados en el Total Risk Profile, entre los que se encuentran los derivados de la sostenibilidad, que hacen referencia al cambio climático.

[Ley\_Ruido] [Ley\_Contaminación lumínica] [Ley\_Protección de la biodiversidad] 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

[Ley\_Empleo]

En el año 2022, el Grupo ZURICH VIDA ha contado con una plantilla de 359 personas, todas ellas en España.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla total de la organización a cierre de ejercicio fiscal en función del sexo y la edad:

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD						
2022						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	16	10,5%	25	12,1%	41	11,4%
Entre 30 y 50 años	102	66,7%	150	72,8%	252	70,2%
> 50 años	35	22,9%	31	15,1%	66	18,4%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>
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%
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>	<b>329</b>	<b>100%</b>

Respecto a la plantilla por sexo y clasificación profesional, la distribución a cierre del año fiscal es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
2022						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Dirección</b>	28	18,3%	17	8,3%	45	12,5%
<b>Mandos intermedios</b>	28	18,3%	39	18,9%	67	18,7%
<b>Técnicos</b>	86	56,2%	122	59,2%	208	57,9%
<b>Administrativos</b>	11	7,2%	27	13,1%	38	10,6%
<b>Otros</b>	0	0,0%	1	0,5%	1	0,3%
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>

2021						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Dirección</b>	27	19,4%	16	8,4%	<b>43</b>	13,1%
<b>Mandos intermedios</b>	25	18,0%	33	17,4%	<b>58</b>	17,6%
<b>Técnicos</b>	70	50,4%	113	59,5%	<b>183</b>	55,6%
<b>Administrativos</b>	17	12,2%	27	14,2%	<b>44</b>	13,4%
<b>Otros</b>	0	0%	1	0,5%	<b>1</b>	0,3%
<b>Total</b>	<b>139</b>	100%	<b>190</b>	100%	<b>329</b>	100%

Los datos de plantilla por modalidad de contrato de trabajo, a cierre de año fiscal, se muestran en la siguiente tabla:

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO						
2022						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Contratos indefinidos</b>	151	98,7%	199	96,6%	<b>350</b>	97,5%
<b>Contratos temporales</b>	2	1,3%	7	3,4%	<b>9</b>	2,5%
<b>Total</b>	<b>153</b>	100%	<b>206</b>	100%	<b>359</b>	100%
2021						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Contratos indefinidos</b>	135	97,1%	176	92,6%	<b>311</b>	94,5%
<b>Contratos temporales</b>	4	2,9%	14	7,4%	<b>18</b>	5,5%
<b>Total</b>	<b>139</b>	100%	<b>190</b>	100%	<b>329</b>	100%

En lo que respecta 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 2022						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Contratos indefinidos</b>	150	97,9%	190	94,9%	<b>340</b>	96,2%
<b>Contratos temporales</b>	3	2,1%	10	5,1%	<b>14</b>	3,8%
<b>Total</b>	<b>154</b>	100%	<b>200</b>	100%	<b>354</b>	100%
PROMEDIO ANUAL 2021						
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Contratos indefinidos</b>	132	94,7%	163	93,3%	<b>295</b>	93,9%
<b>Contratos temporales</b>	7	5,3%	12	6,7%	<b>19</b>	6,1%
<b>Total</b>	<b>139</b>	100%	<b>175</b>	100%	<b>314</b>	100%

<b>PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA</b>						
<b>PROMEDIO ANUAL 2022</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Jornada completa</b>	139	90,3%	188	94,0%	<b>327</b>	92,4%
<b>Jornada parcial</b>	15	9,7%	12	6,0%	<b>26</b>	7,6%
<b>Total</b>	<b>154</b>	100%	<b>200</b>	100 %	<b>354</b>	100%
<b>PROMEDIO ANUAL 2021</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Jornada completa</b>	127	91,1%	164	93,7%	<b>291</b>	92,5%
<b>Jornada parcial</b>	12	8,9%	11	6,3%	<b>23</b>	7,5%
<b>Total</b>	<b>139</b>	100%	<b>175</b>	100%	<b>314</b>	100%

<b>PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO</b>						
<b>PROMEDIO ANUAL 2022</b>						
	<b>Contratos indefinidos</b>		<b>Contratos temporales</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	37	10,9%	8	57,1%	<b>45</b>	12,7%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	243	71,5%	5	35,7%	<b>248</b>	70,0%
<b>&gt; 50 años</b>	60	17,6%	1	7,1%	<b>61</b>	17,2%
<b>Total</b>	<b>340</b>	100%	<b>14</b>	100%	<b>354</b>	100%
<b>PROMEDIO ANUAL 2021</b>						
	<b>Contratos indefinidos</b>		<b>Contratos temporales</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	30	10,1%	10	51,8%	<b>40</b>	12,6%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	216	73,3%	9	48,2%	<b>226</b>	71,8%
<b>&gt; 50 años</b>	49	16,6%	0	0%	<b>49</b>	15,6%
<b>Total</b>	<b>295</b>	100%	<b>19</b>	100%	<b>314</b>	100%

<b>PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA</b>						
<b>PROMEDIO ANUAL 2022</b>						
	<b>Jornada completa</b>		<b>Jornada parcial</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	44	13,5%	1	3,8%	<b>45</b>	12,7%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	229	70,0%	19	73,1%	<b>248</b>	70,1%
<b>&gt; 50 años</b>	55	16,8%	6	23,1%	<b>61</b>	17,2%
<b>Total</b>	<b>327</b>	100%	<b>26</b>	100%	<b>354</b>	100%
<b>PROMEDIO ANUAL 2021</b>						
	<b>Jornada completa</b>		<b>Jornada parcial</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	38,1	13,1%	1,6	6,8%	<b>39,7</b>	12,6%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	208,2	71,6%	17,3	73,9%	<b>225,5</b>	71,8%
<b>&gt; 50 años</b>	44,5	15,3%	4,5	19,2%	<b>49</b>	15,6%
<b>Total</b>	<b>290,8</b>	100%	<b>23,4</b>	100%	<b>314,2</b>	100%

<b>PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO</b>						
<b>PROMEDIO ANUAL 2022</b>						
	<b>Contratos indefinidos</b>		<b>Contratos temporales</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	45	13,2%	0	0%	45	12,7%
<b>Mandos intermedios</b>	64	18,9%	0	0%	64	18,2%
<b>Técnicos</b>	201	59,0%	4	32,7%	205	58,0%
<b>Administrativos</b>	29	8,5%	9	67,3%	38	10,8%
<b>Otros</b>	1	0,3%	0	0%	1	0,3%
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>354</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO ANUAL 2021</b>						
	<b>Contratos indefinidos</b>		<b>Contratos temporales</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	40	13,6%	0	0%	<b>40</b>	12,8%
<b>Mandos intermedios</b>	57	19,1%	0	0%	<b>57</b>	18,0%
<b>Técnicos</b>	169	57,2%	8	41,9%	<b>177</b>	56,3%
<b>Administrativos</b>	28	9,6%	11	57,1%	<b>39</b>	12,5%
<b>Otros</b>	1	0,4%	0	1,0%	<b>1</b>	0,4%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>

<b>PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA</b>						
<b>PROMEDIO ANUAL 2022</b>						
	<b>Jornada completa</b>		<b>Jornada parcial</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	31	9,5%	14	53,0%	45	12,7%
<b>Mandos intermedios</b>	63	19,3%	1	5,1%	64	18,2%
<b>Técnicos</b>	195	59,6%	10	38,2%	205	58,0%
<b>Administrativos</b>	37	11,3%	1	3,8%	38	10,8%
<b>Otros</b>	1	0,3%	0	0%	1	0,3%
<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>354</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO ANUAL 2021</b>						
	<b>Jornada completa</b>		<b>Jornada parcial</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	28	9,6%	12	53,0%	<b>40</b>	12,8%
<b>Mandos intermedios</b>	55	18,7%	2	8,5%	<b>57</b>	18,0%
<b>Técnicos</b>	170	58,3%	7	31,6%	<b>177</b>	56,3%
<b>Administrativos</b>	38	13,0%	2	6,8%	<b>39</b>	12,5%
<b>Otros</b>	1	0,4%	0	0%	<b>1</b>	0,4%
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>

A continuación, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional en relación con los despidos:

<b>DESPIDOS POR SEXO Y EDAD</b>						
<b>2022</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	-	0%	-	0%	<b>0</b>	0%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	1	50%	-	0%	<b>1</b>	33%
<b>&gt; 50 años</b>	1	50%	1	100%	<b>2</b>	67%
<b>Total</b>	<b>2</b>	100%	<b>1</b>	100%	<b>3</b>	100%
<b>2021</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>&lt; 30 años</b>	0	0%	0	0%	<b>0</b>	0%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	0	0%	2	100%	<b>2</b>	50%
<b>&gt; 50 años</b>	2	100%	0	0%	<b>2</b>	50%
<b>Total</b>	<b>2</b>	100%	<b>2</b>	100%	<b>4</b>	100%

<b>DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>						
<b>2022</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	1	50%	-	0%	<b>1</b>	33%
<b>Mandos intermedios</b>	-	0%	-	0%	<b>0</b>	0%
<b>Técnicos</b>	1	50%	1	100%	<b>2</b>	67%
<b>Administrativos</b>	-	0%	-	0%	<b>0</b>	0%
<b>Otros</b>	-	0%	-	0%	<b>0</b>	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	100%	<b>1</b>	100%	<b>3</b>	100%
<b>2021</b>						
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	1	50%	0	0%	<b>1</b>	25%
<b>Mandos intermedios</b>	0	0%	0	0%	<b>0</b>	0%
<b>Técnicos</b>	1	50%	2	100%	<b>3</b>	75%
<b>Administrativos</b>	0	0%	0	0%	<b>0</b>	0%
<b>Otros</b>	0	0%	0	0%	<b>0</b>	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	100%	<b>2</b>	100%	<b>4</b>	100%

## Igualdad y diversidad

[Ley\_Igualdad] [Ley\_No discriminación] El Grupo ZURICH VIDA dispone de diversas herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran el **Plan de Igualdad 2020-2024 de SABADELLZURICH**, que es de aplicación a BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, y el **Plan de Igualdad 2019-2022 de ZURICH INSURANCE PLC SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH AIE y ZURICH VIDA**, que es de aplicación a ZURICH VIDA.

En estos planes se incluyen las acciones puestas en marcha 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.

Por otro lado, sigue vigente el **protocolo** de Grupo ZURICH en España **para la solución de conflictos de violencia laboral**, elaborado en base a los principios que se muestran 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.

El protocolo tiene por objeto 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.

En el mismo protocolo se detalla el procedimiento establecido para el tratamiento de denuncias, las investigaciones correspondientes y los plazos de resolución.

Otra de las iniciativas que continúa realizando el Grupo ZURICH en España para promover la diversidad es el **programa Mujeres Valientes**, creado para promover la diversidad de género e impulsar el talento femenino, y que busca alcanzar planes de sucesión diversos en género y un 50% de mujeres en todas las capas de dirección.

Asimismo, sigue desarrollando el **Programa Valientes – Imparables a por la Diversidad**, estructurado en cuatro pilares:

- **Igualdad.** Promover la igualdad de oportunidades sin importancia del género en todos los ámbitos, impulsando el talento y haciéndolo visible. Muestra de ello es que el Grupo cuenta con el máximo nivel de certificación EDGE (EDGE Lead).

- **Inclusión.** Apostar por el cambio cultural y atraer al mejor talento con diversidad funcional. Entre las medidas implementadas están la disponibilidad de subtítulos en WorkPlace o la colaboración con la Fundación Quiero Trabajo.
- **Diálogo.** Acabar con las barreras y tópicos generacionales, fomentando el aprendizaje y el traspaso de conocimiento y experiencia entre generaciones.
- **Orgullo.** Dar soporte, normalizar y visibilizar al colectivo LGBTQ+ y que las personas encuentren su lugar.

Por otro lado, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES disponen de una **guía para el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones**, cuyo objetivo es promover la igualdad y la inclusión de género, familias diversas y del colectivo LGTBI, así como eliminar estereotipos. El documento se actualizó en 2021 en base al *feedback* recibido en los Talleres de Comunicación Inclusiva. En 2022, se ha fomentado el uso interno del lenguaje inclusivo mediante la publicación de consejos de lenguaje inclusivo, donde se han dado ejemplos claros y directos para su aplicación, a través de un webinar realizado el día 8 de marzo.

Además, en todos los procesos de selección, formación y promoción profesional que Grupo ZURICH en España publica tanto interna como externamente, se utiliza un lenguaje no sexista en la descripción del puesto. Asimismo, en todas las ofertas se incluye un mensaje en el que se hace referencia a la política de igualdad de oportunidades de empleo, sin discriminar, entre otros, por género. En el portal interno de promoción profesional “Talento en Movimiento” también se utiliza un lenguaje inclusivo.

Así, el Grupo sigue trabajando para conseguir disminuir 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:

<b>REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€) (*)</b>	
<b>2022</b>	
<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
72.723	64.629
<b>2021</b>	
<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
73.641	63.991

<b>REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€) (*)</b>	
<b>2022</b>	
<b>Menores 30 años</b>	46.770
<b>Entre 30 y 50 años</b>	67.141
<b>Mayores de 50 años</b>	92.248
<b>Media</b>	<b>68.130</b>
<b>2021</b>	
<b>Menores 30 años</b>	46.169
<b>Entre 30 y 50 años</b>	66.776
<b>Mayores de 50 años</b>	92.926
<b>Media</b>	<b>67.381</b>

REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€) (*)	
<b>2022</b>	
<b>Dirección</b>	123.824
<b>Mandos intermedios</b>	69.448
<b>Técnicos</b>	64.500
<b>Administrativos</b>	36.780
<b>Otros</b>	28.537
<b>Media</b>	<b>68.130</b>
<b>2021</b>	
<b>Dirección</b>	279.038
<b>Mandos intermedios</b>	79.604
<b>Técnicos</b>	60.208
<b>Administrativos</b>	35.656
<b>Otros</b>	39.047
<b>Media</b>	<b>67.381</b>

(\*) 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 (€) <sup>6</sup>			
<b>2022</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	116.835	135.015	-15,6%
<b>Mandos intermedios</b>	74.270	65.845	11,3%
<b>Técnicos</b>	67.857	62.186	8,4%
<b>Administrativos</b>	38.369	35.595	7,2%
<b>Otros</b>	8.822	32.122	-264,1% <sup>7</sup>
<b>Media</b>	<b>72.723</b>	<b>64.629</b>	<b>11,1%</b>
<b>2021</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	277.567	298.363	-7,5%
<b>Mandos intermedios</b>	86.928	73.666	15,3%
<b>Técnicos</b>	62.392	58.584	6,1%
<b>Administrativos</b>	35.585	35.032	1,6%
<b>Otros</b>	-	38.610	-
<b>Media</b>	73.641	63.991	<b>13,1%</b>

En el siguiente cuadro se muestra la remuneración media de los consejeros, incluyendo su retribución fija, ya que no perciben remuneración por otros conceptos.

<sup>6</sup> No se ha considerado en el cálculo la remuneración de un directivo por su posición global. Se ha considerado el total del coste anual (salario fijo, variable, seguridad social y otros beneficios).

<sup>7</sup> La diferencia se debe a que, en el caso de las mujeres, bajo ese concepto sólo percibe remuneración una persona y, en el caso de los hombres, reciben dos personas remuneración, y para una de ellas, dado el cargo que ocupa, dicho concepto es muy elevado respecto al resto de personas de la categoría "otros".

REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS (€)		
2022 <sup>8</sup>		
	Hombres <sup>9</sup>	Mujeres
Retribución fija	90.000	0
2021 <sup>10</sup>		
	Hombres <sup>11</sup>	Mujeres
Retribución fija	87.000	0

A continuación, se presenta la remuneración media de la alta dirección (CEO y los directivos que forman parte del Comité de Dirección).

REMUNERACIÓN DE LA DIRECCIÓN <sup>12</sup> (€)		
2022 <sup>13</sup>		
	Hombres	Mujeres
Retribución fija	2.748.436	1.628.558
Retribución variable	1.807.921	414.103
Retribuciones en especie	56.700	34.425
Otros	21.123	1.344
<b>Total</b>	<b>4.634.180</b>	<b>2.078.431</b>
2021 <sup>14</sup>		
	Hombres	Mujeres
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
<b>Total</b>	<b>4.376.328</b>	<b>1.607.873</b>

[Ley\_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Grupo ZURICH VIDA promueve la integración de personas con discapacidad e intenta adaptar los espacios a las distintas necesidades. Para ello, dispone de un **Procedimiento para Trabajadores Especialmente Sensibles**, que es aplicable a todos los centros de trabajo del Grupo ZURICH en España. Siguiendo este procedimiento, y en base al caso concreto, el área de Prevención de Riesgos Laborales adapta el puesto de trabajo a la persona y sus necesidades.

<sup>8</sup> En 2022, los miembros del Consejo han sido 14 personas (13 hombres y 1 mujer), de los cuales dos tienen un cargo retribuido y el resto no reciben retribución por sus funciones como consejeros de ZURICH VIDA.

<sup>9</sup> Nº de hombres: 2, cuyo coste promedio ha sido 45.000 €.

<sup>10</sup> En 2021, los miembros del Consejo eran 15 personas (9 hombres y 6 mujeres), de los cuales dos tienen un cargo retribuido y el resto no reciben retribución por sus funciones como consejeros en ZURICH VIDA.

<sup>11</sup> Nº de hombres: 2, cuyo coste promedio fue 43.500 €.

<sup>12</sup> Como retribución en especie, se ha considerado la subvención comida.

<sup>13</sup> En 2022, ha habido 28 hombres directivos, cuyo coste salarial promedio ha sido 165.506 €, y 17 mujeres directivas, cuyo coste salarial promedio ha sido 122.260,65 €.

<sup>14</sup> En 2021 hubo 24 hombres directivos, cuyo coste salarial promedio fue 182.347 €, y 13 mujeres directivas, cuyo coste salarial promedio fue 123.682 €.

Por otro lado, antes de firmar un contrato de arrendamiento de oficinas, las áreas de Servicios Generales e Inmuebles tratan de garantizar que los propietarios de los edificios donde se localizan estas cumplan con la normativa vigente en cuanto a accesibilidad en edificios.

El Grupo ZURICH VIDA cuenta con cuatro personas empleadas con discapacidad, un hombre y tres mujeres (en 2021, dos personas, un hombre y una mujer).

### Conciliación de la vida personal y profesional

[Ley\_Organización del trabajo] El convenio colectivo vigente de Grupo ZURICH VIDA recoge todo lo relativo a la **organización del tiempo de trabajo**, incluidas las jornadas y horarios.

La jornada anual de trabajo, efectuándose de lunes a viernes, es de 1.690 horas efectivas. En lo que a los horarios respecta, con el objetivo de dar cobertura desde las 8:00 h hasta las 18:00 h, se establecen en función del tipo de jornada:

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

Es importante remarcar que algunas unidades pueden tener horarios diferentes por necesidades del servicio. Por ejemplo, en el caso de la Unidad de Negocio Digital de Líneas Comerciales, el horario debe cubrir la franja de servicio de 9:00 h a 20:00 h, de lunes a jueves; de 9:00 h a 18:30 h los viernes, y de 10:00 h a 15:00 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 las siguientes situaciones: 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.

Tras la implantación del *flexwork*, desde Grupo ZURICH en España se implementaron ciertas medidas para garantizar la **desconexión digital** de todos sus colaboradores. De esta forma, ningún empleado puede acceder al entorno corporativo a través de su ordenador los fines de semana y festivos nacionales, autonómicos y locales.

Además, en el caso de BANSABADELL VIDA, su **acuerdo para el registro horario** establece también en una cláusula sobre **desconexión digital** su compromiso de sensibilizar 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.

## Salud y seguridad de los trabajadores

[Ley\_Salud y seguridad] Tal y como se establece en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), Grupo ZURICH VIDA lleva a cabo **evaluaciones de los riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores, realizadas por técnicos de PRL y, a partir de sus resultados, planifica la actividad preventiva necesaria para anular o reducir al mínimo los riesgos identificados.

De esta forma, cada año se elaboran los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales** de ZURICH VIDA, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES. En ellos se recogen las directrices necesarias para implantar correctamente la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos y para cumplir con la normativa vigente.

Los trabajadores designados con funciones en Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención, los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los mandos con personal a cargo y, en general, cualquier colaborador del Grupo deben consultar periódicamente la versión vigente del Plan. Todos ellos 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.

En los Planes de Prevención de Riesgos Laborales se detallan cuestiones como la organización de la Prevención de Riesgos Laborales, en términos de funciones y responsabilidades; los derechos y las obligaciones de los trabajadores en este ámbito; la planificación preventiva; la gestión de la accidentabilidad; la formación a los trabajadores, o las inspecciones planeadas, entre otros aspectos.

En cuanto a la modalidad de organización preventiva, Grupo ZURICH VIDA cuenta con un **Servicios de Prevención Ajenos**, empresas externas que asumen la realización de las funciones relativas a las especialidades técnicas (higiene industrial, seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada al trabajo, y vigilancia de la salud).

Los datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todas las entidades del Grupo ZURICH VIDA se han recopilado a partir de los informes de las mutuas de prevención de riesgos laborales correspondientes.

En lo que a ZURICH VIDA y BANSABADELL PENSIONES se refiere, durante el periodo de reporte no se han registrado accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, por lo que los índices de frecuencia y gravedad de accidentes son iguales a cero.

Respecto a BANSABADELL VIDA, se registra un accidente con baja in itinere en 2022. Los datos se plasman en la siguiente tabla:

<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - BANSABADELL VIDA 2022</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Accidentes de trabajo</b>	0	1	1
<b>Enfermedades profesionales</b>	0	0	0
<b>Índice de frecuencia de accidentes<sup>15</sup></b>	-	-	-
<b>Índice de gravedad de accidentes<sup>16</sup></b>	-	-	-

En 2021 no se produjeron accidentes ni enfermedades laborales en ninguna de las entidades del Grupo ZURICH VIDA.

En la siguiente tabla, se plasma el número de horas de absentismo de la organización:

<b>HORAS DE ABSENTISMO<sup>17</sup></b>			
<b>2022</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Nº de horas</b>	6.033	18.987	25.020
<b>2021</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Nº de horas</b>	6.340	10.929	17.269

<sup>15</sup> Calculado como (Nº total de accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000.000)/Nº total de horas trabajadas.

<sup>16</sup> Calculado como (Nº de jornadas perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000)/ Nº total de horas trabajadas.

<sup>17</sup> Se incluyen horas de absentismo por bajas por enfermedad, maternidad, paternidad o accidentes de trabajo.

## Relaciones sociales

[Ley\_Relaciones sociales] La organización del diálogo social, incluyendo los procesos para informar y consultar a la plantilla y los procesos de negociación, se realiza respetando lo establecido en el convenio colectivo.

En el caso de ZURICH VIDA, el diálogo social se articula a través de la Comisión Mixta y, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, a través de la representación social.

El 100% de la plantilla del Grupo ZURICH VIDA se encuentra cubierto por convenio colectivo, tanto en 2021 como en 2022. El convenio incorpora un capítulo sobre seguridad laboral, en el que se especifica que:

- 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.
- La empresa facilitará, con carácter anual, una revisión médica voluntaria para sus empleados.

Cabe destacar que no hay cambios, respecto con 2021, a lo establecido en materia de salud y seguridad en el convenio colectivo.

## Formación y desarrollo profesional

[Ley\_Formación] La formación y el desarrollo profesional de la plantilla se planifica desde Grupo ZURICH en España. Sus **políticas de Promoción y Desarrollo y de Formación** son de aplicación al Grupo ZURICH VIDA e incluyen los principales programas de formación y desarrollo, así como las condiciones y compromisos para los programas específicos y bajo demanda.

En la siguiente tabla se resumen las horas de formación de Grupo ZURICH VIDA, desglosadas por categoría profesional:

<b>HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Dirección</b>	488	590
<b>Mandos intermedios</b>	857	1.426
<b>Técnicos</b>	2.735	3.159
<b>Administrativos</b>	1.257	467
<b>Otros</b>	10	44
<b>Total</b>	<b>5.347</b>	<b>5.686</b>

## RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

[Ley\_Derechos humanos] [Ley\_Trabajo forzoso] [Ley\_Trabajo infantil] El Grupo ZURICH VIDA trabaja para respetar la protección de los derechos humanos internacionales y evitar ser cómplice de cualquier violación de los derechos humanos dentro de su esfera de influencia, cumpliendo con la normativa estatal y sectorial de aplicación.

Su principal herramienta de diligencia debida en materia de derechos humanos es el **Código de Conducta** de Grupo ZURICH en España, que aplica a todas las entidades del Grupo ZURICH VIDA y que ha sido actualizado en 2022. En este documento se especifica que, durante su interacción con clientes, empleados, accionistas, proveedores, el público en general o cualquier grupo de interés, su objetivo es fomentar la adhesión a los estándares internacionales de mejores prácticas para gestionar los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos:

- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en marcha del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar».
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

También hace referencia específica a que el Grupo presta especial atención a las transacciones que podrían llegar a contravenir los derechos humanos y favorecer trabajos forzados.

Cabe destacar también la **política de Compliance Penal** de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES y su **Modelo de Prevención Penal**, que actualmente está siendo revisado y que recoge los delitos relacionados con trabajo infantil y trabajo forzoso. En 2022, toda la plantilla y las nuevas incorporaciones de estas dos entidades han realizado formación sobre el Modelo de Prevención Penal y el Código de Conducta. ZURICH VIDA también cuenta con una política de Compliance Penal y un Modelo de Prevención Penal.

En el caso de que se detecte una conducta inapropiada en relación con las normas establecidas por el Código de Conducta, se puede reportar mediante **Zurich Ethics Line**, accesible de forma libre desde las páginas web de las entidades que componen el Grupo ZURICH en España.

Además, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, en su **política de comunicación de conductas inapropiadas e inquietudes**, mencionan todos los canales existentes para este tipo de comunicaciones, incluyendo Zurich Ethics Line, así como la forma de proceder.

En cuanto a los proveedores, en el Código de Conducta se establece que Grupo ZURICH en España espera que estos cumplan con sus valores y con elevados estándares de conducta ética. Para ello, se les insta a cumplir 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), elementales para salvaguardar los derechos de todos los trabajadores.

Además, el **Código de Conducta de Proveedores**, aplicable a la entidad ZURICH VIDA, incluye aspectos relativos a derechos humanos, entre otras cuestiones. Todos los proveedores deben leer y aceptar este Código.

En el caso de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, aunque no existe un Código de Conducta de Proveedores, todos los contratos *outsourcing* disponen de una **cláusula de Cumplimiento Normativo**, recientemente revisada. En ella se menciona que los proveedores deben conocer el Código de Conducta y que se comprometen a desarrollar una conducta alineada con sus términos y principios.

Otra de las herramientas existentes para asegurar el respeto a los derechos humanos a nivel interno es el **protocolo para la solución de conflictos de violencia laboral** de Grupo ZURICH en España, cuyos principios y contenidos se han explicado anteriormente.

No se ha producido ninguna denuncia por casos de discriminación, acoso o vulneración de derechos humanos ni en 2021 ni en 2022.

[Ley\_Libertad de asociación y negociación colectiva] [Ley\_Relaciones sociales] El Grupo ZURICH VIDA también promueve el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, estando toda la plantilla cubierta por acuerdos de negociación colectiva.

## COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

### COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[Ley\_Compromiso con el desarrollo local] El Grupo ZURICH en España, del que forman parte las entidades que entran dentro del alcance de este informe, no genera impactos negativos en el entorno social en el que opera. Por el contrario, pone en marcha diferentes iniciativas que favorecen el desarrollo de las comunidades locales y que impactan de forma positiva en la sociedad.

Toda la acción social y las consiguientes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro se gestiona a nivel Grupo ZURICH en España, con excepción de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES. Por ello, las aportaciones de Grupo ZURICH VIDA (exceptuando BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES), se realizan conjuntamente con Grupo Zurich en España.

Entre los proyectos realizados en 2022 **con impacto en la sociedad, las poblaciones locales, el territorio y el empleo**, cabe destacar los siguientes:

- Colaboración con Alianza para la FP Dual para apoyar la Formación Profesional Dual en el sector asegurador, fomentando así una mayor inserción laboral de los jóvenes.
- Desarrollo de “Z-SHAKE – Tu futuro es tuyo”, en colaboración con la Fundación Junior Achievement. Consiste en un programa para estudiantes de Formación Profesional Básica, PFI y FP de Grado Medio, en el que se fomenta su autoconocimiento, su motivación y su espíritu emprendedor mediante retos y sesiones inspiradoras con influencers. En 2022, esta iniciativa tuvo 2.625 participantes.
- Lanzamiento de la campaña SOS UCRANIA, un crowdfunding corporativo para ayudar a las personas refugiadas.
- Otras iniciativas y proyectos de voluntariado y donación. Todas las iniciativas se suben al portal MyImpact para que la plantilla las conozca y pueda participar.

[Ley\_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] Por otro lado, entre los **proyectos realizados por BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES** que tienen un impacto positivo en la sociedad y en el desarrollo local, destacan:

#### Por parte de los empleados y las empleadas

- Donación de libros usados durante Sant Jordi para ayudar a recaudar fondos a la Fundación Sant Joan de Déu y a la Llumeneta, un centro de acogida de niños y niñas en riesgo de exclusión social local.
- Desayuno solidario para recaudar fondos para la Asociación Catalana Síndrome X Fràgil, que da soporte a niños, niñas y jóvenes para favorecer su autonomía y socialización, y acompaña a sus familias.
- Recaudación de donaciones para la Asociación Síndrome de RETT mediante la participación en una jornada de voleibol solidario.
- Recaudación de donaciones para la Fundación Pere Tarrés mediante la participación en una rogaine solidaria.

- Venta de décimos de lotería para colaborar con la Fundación Sant Joan de Déu, entre personal empleado de Sabadell Zurich, Banco Sabadell y ZURICH en España en Barcelona.

#### Por parte de las compañías

- Taller experiencial con Eurofirms, que consistía en una cata de vinos a ciegas para reflexionar sobre la diversidad funcional.
- 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 2022, se ha colaborado tanto con la Asociación Española Contra el Cáncer como con la Fundación Contigo.
- BANSABADELL VIDA ha donado el 0,7% de los beneficios obtenidos con producto Ahorro Futuro a Manos Unidas, para colaborar y ayudar a niños y niñas del tercer mundo.
- BANSABADELL PENSIONES y Oxfam Intermón han colaborado gracias al plan de pensiones Sabadell Plan Ético y Solidario, el primero de este tipo creado en España, que apoya con un porcentaje de los gastos de gestión a proyectos para combatir la pobreza, impulsar el desarrollo y fomentar el derecho a la educación, la salud y el acceso al agua y al saneamiento en África, Asia y América.
- Donación de BANSABADELL VIDA para la compra de un terreno por parte de la Xarxa per la Conservació de la Natura para custodiar y conservar la biodiversidad de territorios de alto valor ecológico en el largo plazo.

Además, este año el Grupo ZURICH VIDA, junto con otras entidades de Grupo ZURICH en España, también ha mantenido la iniciativa de repartir cartas de niños y niñas en situación de exclusión social entre el personal laboral que quisiera hacer el regalo que cada niño o niña pidiese en la carta. Lo recaudado se ha donado a la Fundación Soñar Despierto.

La comunicación con la sociedad se realiza, además de mediante estas iniciativas, a través de canales como 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, Cruz Roja España, UNICEF, Obra Social de San Juan de Dios, 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**, ya que todos se realizan a través del Grupo ZURICH. Al igual que en 2021, el Grupo ZURICH en España patrocinó en 2022 varias Maratones, como las de Barcelona, San Sebastián o Sevilla, así como las Carreras de la Mujer. Para estas carreras, se ofrecían dorsales gratuitos a los clientes, empleados y al soporte comercial de ZURICH VIDA.

La Z Zurich Foundation mantiene sus acuerdos con el Grupo ZURICH en España para aportar el 50% de todo lo recaudado por los runners en las Maratones patrocinadas y aportar 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

[Ley\_Subcontratación y proveedores] En mayo de 2022, Grupo ZURICH en España actualizó su **Política de Compras**. Esta política aplica a ZURICH VIDA e incluye un apartado sobre *Sustainable Sourcing*, donde se recogen cuestiones relativas a temas sociales y ambientales. También se hace mención a que todos los proveedores deben cumplir con el Código de Conducta del Grupo ZURICH.

Además, en todos los nuevos contratos que firma ZURICH VIDA con sus proveedores se recoge su adhesión al **Código de Conducta de Proveedores**, donde se indican los requisitos del Grupo ZURICH en España en temas de responsabilidad social, ambiental y de diversidad.

Por otro lado, BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES también incluyen en los contratos con proveedores un anexo a través del cual estos se comprometen a seguir una conducta alineada con la del Código de Conducta y la Política de Cumplimiento Penal de Grupo ZURICH, documentos en los que se hace referencia a cuestiones sociales y ambientales. Además, los contratos también disponen de una cláusula relativa a la Política Medioambiental. Cabe destacar también que en los procesos de contratación se da prioridad empresas sociales que promuevan la reinserción social, fundaciones, y empresas con productos BIO y de comercio justo, en el caso del servicio de vending.

En los dos últimos años, en BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES no se han realizado auditorías a los proveedores de servicios de las oficinas. En cuanto a ZURICH VIDA, tampoco se ha llevado a cabo ninguna auditoría a proveedores en 2021 ni en 2022.

#### ATENCIÓN AL CLIENTE

[Ley\_Consumidores] En línea con la Orden ECO/724/2004, de 11 de marzo, sobre los servicios de defensa del cliente de las entidades financieras, así como con las más recientes normativas relacionadas con la garantía de los derechos de los consumidores y usuarios, y las que puedan desarrollarse en un futuro, Grupo ZURICH VIDA renovó su estructura de servicios para la Defensa del Cliente. Introdujo cambios para simplificar los mecanismos de reclamación en el ámbito de seguros y atribuyó únicamente al **Servicio de Defensa del Cliente** la responsabilidad de resolución de reclamaciones. De esta forma, el Servicio de Defensa del Cliente se ha consolidado 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.

El proceso de gestión comienza cuando se recibe una reclamación por escrito a través de las diferentes vías existentes, siendo las más comunes la página web o el correo electrónico, aunque

también se admiten por correo postal. La reclamación y los motivos de esta se graban en una base de datos. A continuación, se solicitan alegaciones o explicaciones del centro de la aseguradora objeto de la reclamación (contratación, gestión de la cartera o siniestros).

Después, se emite una resolución conforme a derecho, al contrato y a las buenas prácticas emitidas por el regulador, se remite al consumidor y se registra en la base de datos. En este sentido, se prioriza la velocidad en la respuesta, junto con una correcta motivación y argumentación de la resolución. El último paso consiste en la solicitud de 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. Asimismo, se pone en su conocimiento que, en caso de disconformidad con esta Resolución, podrá dirigirse al Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, pudiendo utilizar el formulario que dicho organismo público pone a su disposición en su página <http://www.dgsfp.mineco.es/es/Consumidor/ProteccionAsegurado/Paginas/InformacionProcedimiento.aspx> o bien, si lo prefiere, se le puede facilitar desde el Servicio de Defensa del Cliente.

Las quejas y reclamaciones 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 cuenta con un plazo legal de un mes para dictar la resolución.

En la siguiente tabla se muestra la información relativa a las reclamaciones recibidas en los últimos dos años y su resolución:

RECLAMACIONES								
	ZURICH VIDA		BANSABADELL VIDA		BANSABADELL PENSIONES		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Total expedientes abiertos<sup>18</sup></b>	62	98	521	529	7	3	590	630
<b>Inadmitidas</b>	2	1	21	33	1	1	24	35
<b>Estimadas al reclamante</b>	20	22	120	108	0	0	140	130
<b>Atendidas directamente por la entidad</b>	24	43	148	179	2	2	174	224
<b>Desestimadas al reclamante</b>	17	25	242	197	6	0	265	222
<b>Total casos terminados en el año</b>	63	94	534	521	9	3	606	618
<b>Expedientes pendientes a 31/12</b>	1	5	15	23	0	0	16	28

**INFORMACIÓN FISCAL**

[Ley\_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:

<b>INFORMACIÓN FISCAL 2022</b>			
	<b>BANSABADELL VIDA</b>	<b>BANSABADELL PENSIONES</b>	<b>ZURICH VIDA</b>
<b>Beneficios obtenidos</b>	115.840.410,91 €	- 740.275,59 €	79.192.192,08 €
<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	23.945.920,68 €	0 €	7.115.589,32 €
<b>Subvenciones públicas</b>	0 €	0 €	0 €
<b>INFORMACIÓN FISCAL 2021</b>			
	<b>BANSABADELL VIDA</b>	<b>BANSABADELL PENSIONES</b>	<b>ZURICH VIDA</b>
<b>Beneficios obtenidos</b>	92.570.057,52 €	737.334,61 €	64.940.056,75 €
<b>Impuestos sobre beneficios pagados</b>	33.183.611 €	0 €	-4.266.507 €
<b>Subvenciones públicas</b>	0 €	0 €	0 €

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

[Ley\_Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Ley\_Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales] Tal y como se establece en el **Código de Conducta** de Grupo ZURICH, que es aplicable a Grupo ZURICH VIDA, el Grupo está comprometido con la honradez y la responsabilidad en los negocios y prohíbe cualquier forma de soborno o corrupción, así como cualquier otra forma de conducta empresarial que pudiera dar la apariencia de una influencia inapropiada (como dar o recibir obsequios, invitaciones u otros beneficios relacionados con las actividades empresariales).

Asimismo, el Código de Conducta manifiesta el compromiso del Grupo de mantener unos elevados estándares en la lucha contra el blanqueo de capitales, contra la financiación del terrorismo y a favor del cumplimiento fiscal. De esta forma, está prohibido involucrarse en transacciones ilegales o que puedan comprometer sus valores, así como hacer negocios con personas que intenten usar sus productos o servicios con fines ilegales.

Cabe destacar también otras herramientas de las que dispone el Grupo ZURICH en España para 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, y política y estándar local de Prevención de Blanqueo de Capitales.

Además, 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. El Manual de ZURICH VIDA fue actualizado en 2022 y aprobado por su Consejo de Administración.

El **canal de denuncias** Zurich Ethics Line también está disponible para que cualquier persona de la plantilla del Grupo ZURICH VIDA pueda comunicar denuncias acerca de corrupción soborno y blanqueo de capitales. Durante los ejercicios 2021 y 2022 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto mediante este canal.

En cuanto a la gestión realizada por la entidad ZURICH VIDA en este ámbito, cabe destacar que dispone de controles de prevención de corrupción, soborno y blanqueo de capitales que están definidos y documentados en el sistema de control interno integrado de la compañía. Con periodicidad trimestral, se elabora un informe sobre la efectividad de todos los controles que conforman este sistema de control interno, escalándolo a los órganos de gobierno adecuados.

Esta entidad cuenta también con modelos de prevención penal que abordan temáticas como la estafa, el cohecho y la corrupción entre particulares. Su efectividad es supervisada por el Órgano de Vigilancia y Control del Modelo de Prevención Penal, que es nombrado por el Consejo de Administración.

Respecto a la gestión de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES de estas temáticas, estas entidades cuentan con una política de Antisoborno y Anticorrupción y una política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del terrorismo, ambas accesibles en la Intranet y sujetas a revisión anual periódica. Además, como herramienta de prevención y detección, los empleados tienen a disposición la GEOA Tool, una herramienta para el registro de regalos, obsequios u otros beneficios, ya sea dados o recibidos. También se realizan desde

Compliance campañas de comunicación y sensibilización para la prevención de cualquier conducta contraria a la normativa.

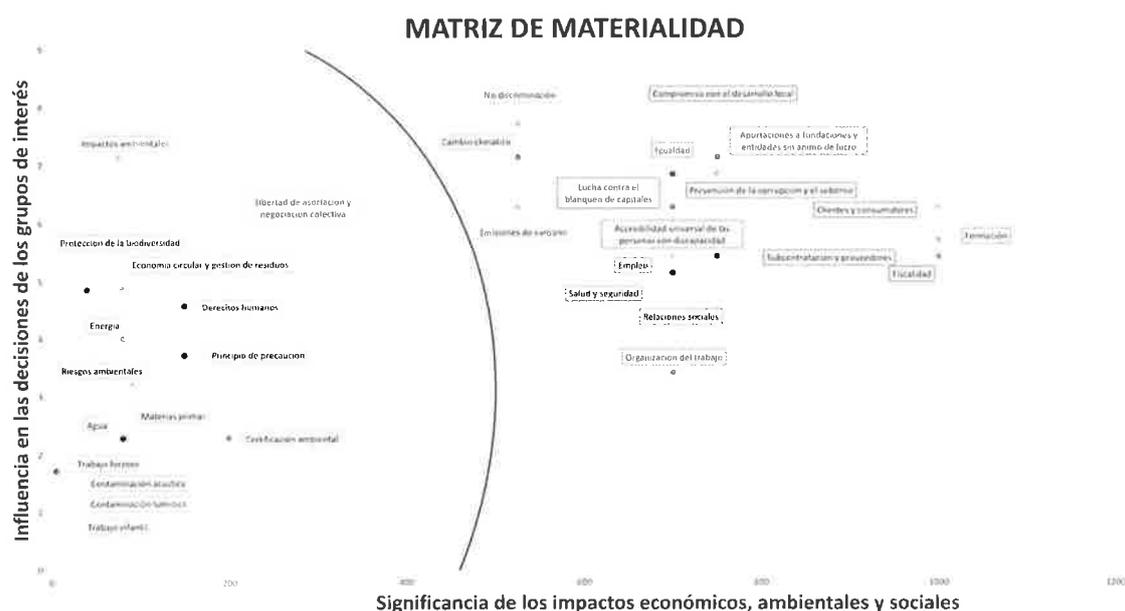
Por otro lado, cabe destacar que la plantilla de BANSABADELL VIDA y BANSABADELL PENSIONES, así como las nuevas incorporaciones, han realizado en 2022 formaciones online en las que se cubre esta temática: el curso de Crimen Financiero, el curso del Modelo de Prevención Penal, y el Código de Conducta.

## SOBRE ESTE INFORME

El Informe No Financiero 2022 de Grupo 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 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

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.

Para este ejercicio, Grupo ZURICH VIDA ha realizado una actualización de su análisis de materialidad, cuyos resultados se muestran en la siguiente matriz:



De acuerdo con la matriz, los temas identificados como materiales son:

- Temas relativos a lucha contra la corrupción y el soborno:
  - Prevención de la corrupción y el soborno.
  - Lucha contra el blanqueo de capitales.
  - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Temas relativos a sociedad:
  - Compromiso con el desarrollo local.
  - Subcontratación y proveedores.
  - Clientes y consumidores.
  - Fijación.

- Temas relativos a Derechos Humanos:
  - o No discriminación.
- Temas relativos a personal:
  - o Igualdad.
  - o Empleo.
  - o Formación.
  - o Salud y seguridad.
  - o Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
  - o Relaciones sociales.
  - o Organización del trabajo.
- Temas relativos a medio ambiente:
  - o Cambio climático.
  - o Emisiones de carbono.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad. No obstante, también se incluye información de algunos temas para los que, aunque para Grupo ZURICH VIDA no sean altamente materiales, se dispone de medidas o herramientas de gestión específicas por pertenecer a Grupo ZURICH en España.

Este Estado de Información No Financiera (EINF), que se emite de forma separada, forma parte del Informe de Gestión incluido en las Cuentas Anuales del Grupo ZURICH VIDA.

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 es 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
<b>Información general</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Mercados en los que opera	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	Todo el informe	-	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	¿Quiénes somos?	-	
Marco de reporting utilizado	Sobre este informe	-	
Principio de materialidad	Sobre este informe	3-2	
<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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 3-3	
<b>Información general detallada</b>			
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 3-3	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	-	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Riesgos ambientales	-	No material
Aplicación del principio de precaución	Compromiso con el medio ambiente	GRI 2-23	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Riesgos ambientales	-	No material
<b>Contaminación</b>			
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 3-3	No material
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Residuos	GRI 3-3 GRI 306-2 (Versión GRI 2020)	

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Residuos	-	No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
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 3-3	
Uso de energías renovables	Energía	GRI 302-1	
<b>Cambio climático</b>			
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 3-3	
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 3-3	
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Riesgos ambientales	GRI 304-2	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Riesgos ambientales	GRI 3-3	No material
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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 3-3	
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	Empleo	GRI 2-7	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 2-7	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 3-3 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 3-3 GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 3-3	
Número de empleados con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 405-1	
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 3-3	
Número de horas de absentismo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 3-3	
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 3-3	
<b>Salud y seguridad</b>			
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)	
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Relaciones sociales	GRI 3-3	
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	Relaciones sociales	GRI 3-3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Relaciones sociales	GRI 2-30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Relaciones sociales	GRI 403-3	
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación y desarrollo profesional	GRI 3-3 GRI 404-2	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Formación y desarrollo profesional	GRI 404-1	
<b>Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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 3-3	
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			
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 2-23 GRI 2-26	No material
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos		No material
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 3-3	No material
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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 3-3	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-26	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 201-1	
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> 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 3-3	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	

El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Acciones de asociación o patrocinio	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Relación con los proveedores	GRI 3-3	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Relación con los proveedores	GRI 3-3	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Relación con los proveedores	GRI 414-2	
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Atención al cliente	GRI 3-3	No aplica para las medidas relacionadas con la salud de los consumidores por el tipo de actividad de ZURICH VIDA.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Atención al cliente	GRI 3-3	
<b>Información fiscal</b>			
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 30 de marzo de 2023.



Robert Grelli: Presidente.



Vicente Cancio García: Vicepresidente.

Agustín Checa Jimenez: Consejero independiente.



Ana Paula Fernandes Paulo: Consejero.