

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2024**

**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 2024 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 incluido en el 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 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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), 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo ZURICH VIDA y descrito en el apartado "¿Quiénes somos?", 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 2024.

- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las distintas 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 2024 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos Ley 11/2019 sobre información no financiera” del citado Estado.

Uso y distribución

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

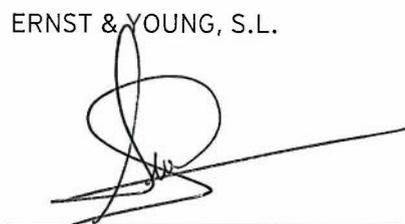
INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2025 Núm. 01/25/03539
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.

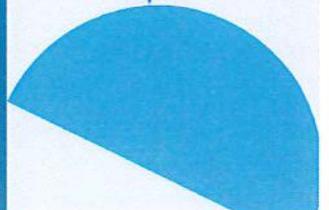
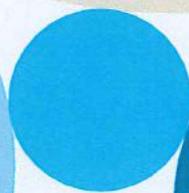
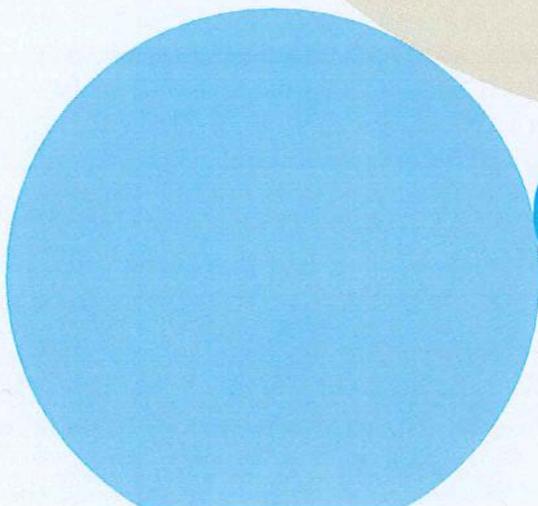


Ana Belén Hernández Martínez

12 de mayo de 2025

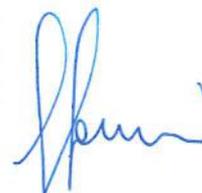
Estado de Información No Financiera 2024

Grupo Zurich Vida

A handwritten signature in blue ink is located in the bottom right corner of the page, overlapping the blue semi-circle.A faint, handwritten signature in blue ink is located in the bottom left corner of the page, overlapping the medium blue circle.

ÍNDICE

1. FINALIDAD Y ALCANCE	3
2. ¿QUIÉNES SOMOS?	4
2.1. ZURICH VIDA	5
2.2. BANSABADELLVIDA Y BANSABADELL PENSIONES	5
2.3. GESTIÓN DE RIESGOS	6
2.4. ESTRATEGIA	7
2.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	8
3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	11
3.1. RESIDUOS	11
3.2. AGUA	12
3.3. MATERIAS PRIMAS	12
3.4. ENERGÍA	13
3.5. CAMBIO CLIMÁTICO	14
3.6. RIESGOS AMBIENTALES	15
4. COMPROMISO CON LAS PERSONAS	16
4.1. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	16
4.1.1. Empleo	16
4.1.2. Igualdad y diversidad	19
4.1.3. Conciliación de la vida personal y profesional	23
4.1.4. Salud y seguridad de los trabajadores	24
4.1.5. Relaciones Sociales	26
4.1.6. Formación y desarrollo profesional	27
4.2. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	29
5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	30
5.1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL	30
5.2. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	32
5.3. ATENCIÓN AL CLIENTE	33
5.4. INFORMACIÓN FISCAL	34
5.5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	35
6. SOBRE ESTE INFORME	37
6.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS "LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA"	37
6.2. FIRMANTES	44



1. FINALIDAD Y ALCANCE

El Estado de Información No Financiera 2024 (en adelante, el "Informe") forma parte del Informe de Gestión del Grupo Zurich Vida (en adelante, también la "Entidad") formulado en fecha 31 de marzo de 2025, y tiene como finalidad ofrecer una visión del desempeño y evolución de la Entidad en relación con aspectos no financieros, y cumplir con las exigencias de la Ley 11/2018¹ y de los distintos grupos de interés de la misma, recogiendo distintos aspectos que pueden ser relevantes para todos ellos.

El presente Informe engloba el desempeño económico, ambiental y social de la Entidad y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Ha sido elaborado atendiendo a los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Asimismo, en su preparación se ha buscado precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad en los datos presentados.

La información contenida en este Informe se ceñirá a los aspectos propios de la Entidad, teniendo en cuenta los resultados del análisis de materialidad, salvo aquellas cuestiones que, por la estrategia global (Grupo Zurich) o local (Grupo Zurich en España) se considere preciso incluirlas por ser de aplicación a la Entidad y disponer de medidas o herramientas de gestión específicas, aunque éstas no sean altamente materiales.

La información de este Informe se incluirá y ampliará en el Informe de Sostenibilidad de la Entidad, para que todos los grupos de interés puedan conocer en profundidad el impacto positivo generado por la Entidad en la sociedad y en el planeta durante el pasado ejercicio.

La información incluida en este Informe es verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

¹ 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.

2. ¿QUIÉNES SOMOS?

[Ley_Entorno empresarial] [Ley_Mercados] Grupo Zurich Vida forma parte de Zurich Insurance Group (en adelante, Grupo Zurich). El Grupo Zurich es 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 del Grupo Zurich, se encuentran particulares, pequeñas empresas y compañías medianas y grandes, así como corporaciones multinacionales.

Su objeto social consiste en la actividad aseguradora y reaseguradora, así como operaciones complementarias autorizadas por la legislación de seguros.

Propósito y Valores

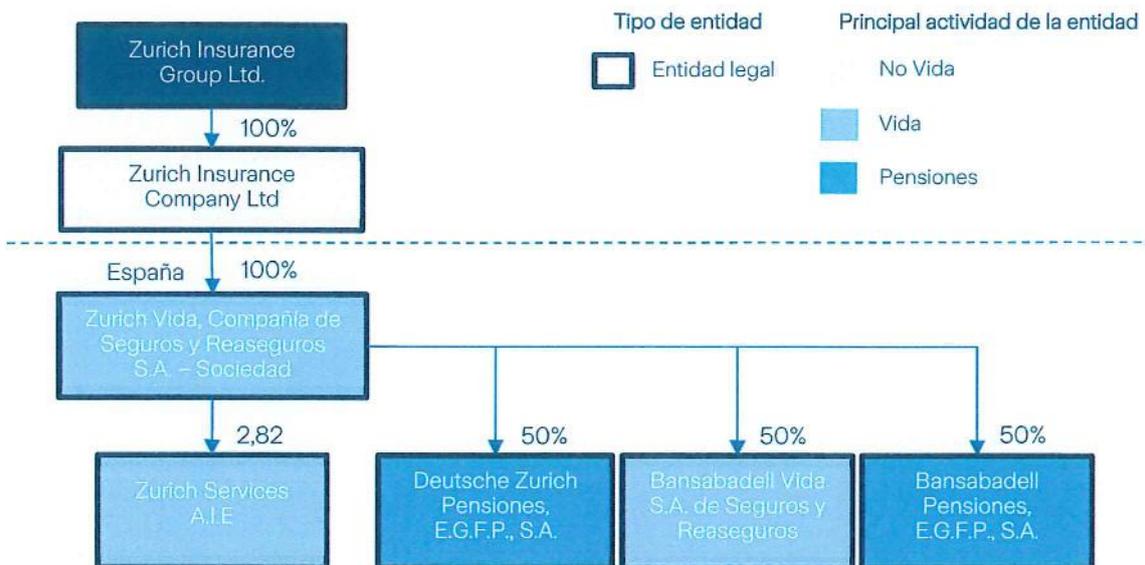
Grupo Zurich Vida y la unidad de negocio que la engloba en el terreno nacional, Grupo Zurich en España, tiene como propósitos proteger, inspirar confianza y ayudar a sus clientes y empleados a alcanzar su máximo potencial. Los cuales explican su razón de ser.

Para conseguirlo, la Entidad actúa siguiendo unos valores que definen su forma de ser y que comparte con los valores del Grupo Zurich en España y del Grupo Zurich, unos valores que se aplican todos los días y en todos los aspectos de su actividad.

- **Optimismo:** el motor necesario para crear un futuro mejor
- **Determinación:** buscar hacer siempre lo correcto. Acción, no palabras.
- **Atención:** marcar una diferencia positiva, intentando dar más de lo esperado.
- **Fiabilidad:** la confianza que se consigue cumpliendo las promesas.
- **Colaboración:** implicación en la comunidad diversa a la que pertenece.
- **Visión de futuro:** la búsqueda permanente de oportunidades y de ideas para adaptarse al cambio.

Estructura organizativa

[Ley_Organización y estructura] En el siguiente gráfico se pueden observar las entidades que componen la Entidad.



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), 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 presente Informe.

Zurich Services A.I.E. ofrece servicios auxiliares que complementan la comercialización de seguros, actividad central de sus socios. 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 la última en el presente Informe.

2.1. ZURICH VIDA

Zurich Vida se dedica a 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 Entidad, 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 Sinistros y Experiencia de Mercado, la directora de Cliente, la directora de Riesgos, el director de Legal y la directora de Cumplimiento Normativo.

2.2. BANSABADELLVIDA 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.

Bansabadell Pensiones, por su parte, 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 Banco 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, Sostenibilidad y Oficina del CEO, Gestión de Cliente, Seguros de Protección, Ahorro y Pensiones, Recursos Humanos, Operaciones, y Finanzas.

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

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.

2.3. 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** corresponde a la Dirección General, Comité de Dirección y a los ejecutivos responsables de los procesos, sistemas, productos y personas de la Entidad. Sobre ellos recae la responsabilidad de gestionar el riesgo día a día. Esta responsabilidad implica tener capacidad y responsabilidad para involucrarse en actividades que generan exposición a riesgos, tomar decisiones y actuar para garantizar que la exposición a estos se mantenga dentro de los parámetros de tolerancia establecidos de las entidades.
- La **segunda línea de defensa** está formada por la Función de Gestión de Riesgos, de Cumplimiento Normativo y la Función Actuariales. Esta línea es la responsable de respaldar a los propietarios del riesgo de la primera línea con un marco y herramientas para ayudar a identificar, evaluar, controlar e informar sobre los riesgos. También proporciona asesoramiento para comprender los riesgos y desarrollar los controles adecuados y proporciona un análisis objetivo de las decisiones de riesgos y controles.
- La **tercera línea de defensa** está constituida por la función de Auditoría Interna y 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 gestionarlos dentro de los parámetros de tolerancia establecidos por las entidades.

El establecimiento y supervisión de la estrategia de gestión continua de riesgos que puedan tener un impacto significativo en el Grupo es competencia exclusiva del Consejo de Administración, el cual se reúne con una frecuencia mínima de cuatro veces al año. Estos riesgos incluidos son riesgos de liquidez, riesgos de sostenibilidad, o riesgos TIC y de seguridad.

Las tres entidades incluidas en este reporte tienen Políticas de Gestión de Riesgos, que son revisadas y aprobadas al menos una vez al año por el Consejo de Administración.

Las entidades aseguradoras del Grupo Zurich Vida (Zurich Vida y Bansabadell Vida) llevan a cabo una Evaluación Interna de los Riesgos y de la Solvencia (ORSA, por sus siglas en inglés). Esta evaluación consiste en una serie de procesos y procedimientos cuyo objetivo es identificar, evaluar, monitorizar, gestionar y reportar los riesgos a corto y largo plazo a los que las entidades están expuestas. Estos procesos y procedimientos están integrados en el marco integral de la gestión de riesgos, articulado a través de las políticas de riesgos y de la política ORSA, aprobadas por los Consejos de Administración. La ORSA también es revisada y aprobada por los Consejos de Administración.

Zurich Vida ha identificado, en 2024, los siguientes riesgos:

- Ciber riesgo y resiliencia operativa.
- Objetivos de crecimiento ambicioso.
- Entorno normativo cambiante e incremento en los requerimientos regulatorios.
- Incertidumbres macroeconómicas, geopolíticas y económicas y su impacto en negocio.
- Riesgo de terceras partes (dependencia de los proveedores tecnológicos)
- Riesgo de suscripción (eventos meteorológicos, tendencias y pricing)
- Riesgos de ejecución de la estrategia orientada al cliente. Capacidad de captar y retener clientes a través de la innovación y la transformación
- Avances tecnológicos/Inteligencia Artificial generativa

Por su parte, Bansabadell Vida y BanSabadell Pensiones han identificado los siguientes riesgos para el mismo período:

- Ciber riesgo.
- Entorno normativo cambiante e incremento en los requerimientos regulatorios.
- Incertidumbres macroeconómicas, geopolíticas y económicas y su impacto en negocio.
- Riesgo de terceras partes (dependencia e incremento de requerimientos). (Únicamente aplica para BanSabadell Vida)

Aunque cuestiones como la igualdad, la formación, la accesibilidad universal, y la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales han salido como temas materiales en el análisis de materialidad del Grupo Zurich Vida (ver en sección "2.5 Análisis de materialidad"), en el Total Risk Profile no se han identificado riesgos materiales relacionados con estos temas.

2.4. ESTRATEGIA

El plan estratégico del Grupo Zurich Vida está totalmente alineado con el plan estratégico del Grupo Zurich en España que, a su vez, está alineado con las grandes líneas estratégicas del Grupo Zurich a nivel global.

Actualmente la Entidad se encuentra en el ecuador de la estrategia "Olimpia", que comenzó en 2023 y terminará en 2025. Esta estrategia se basa en tres pilares fundamentales:

- **Más grandes:** pilar basado en el objetivo de crecimiento de negocio rentable, impulsando y diversificando nuestro negocio.
- **Mejores:** pilar basado en anticipar las necesidades de los clientes con propuestas personalizadas y conectando emocionalmente con ellos en cada experiencia. Este pilar se basa en iniciativas de simplificación que permitirán a la Entidad ser más rápida y eficiente, ofreciendo propuestas de valor y servicios personalizadas, focalizándonos en la excelencia en el servicio y en la gestión eficiente de nuestro negocio.
- **Activistas:** pilar basado en nuestro compromiso y responsabilidad con la sociedad y con el planeta, defendiendo nuestros valores, promoviendo el activismo social y sostenible y fomentando la movilidad sostenible. Tiene como objetivo construir el mejor equipo y

refuerza nuestro propósito de construir juntos un futuro brillante y compartir nuestro bienestar con quiénes lo necesitan y con el planeta.

2.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

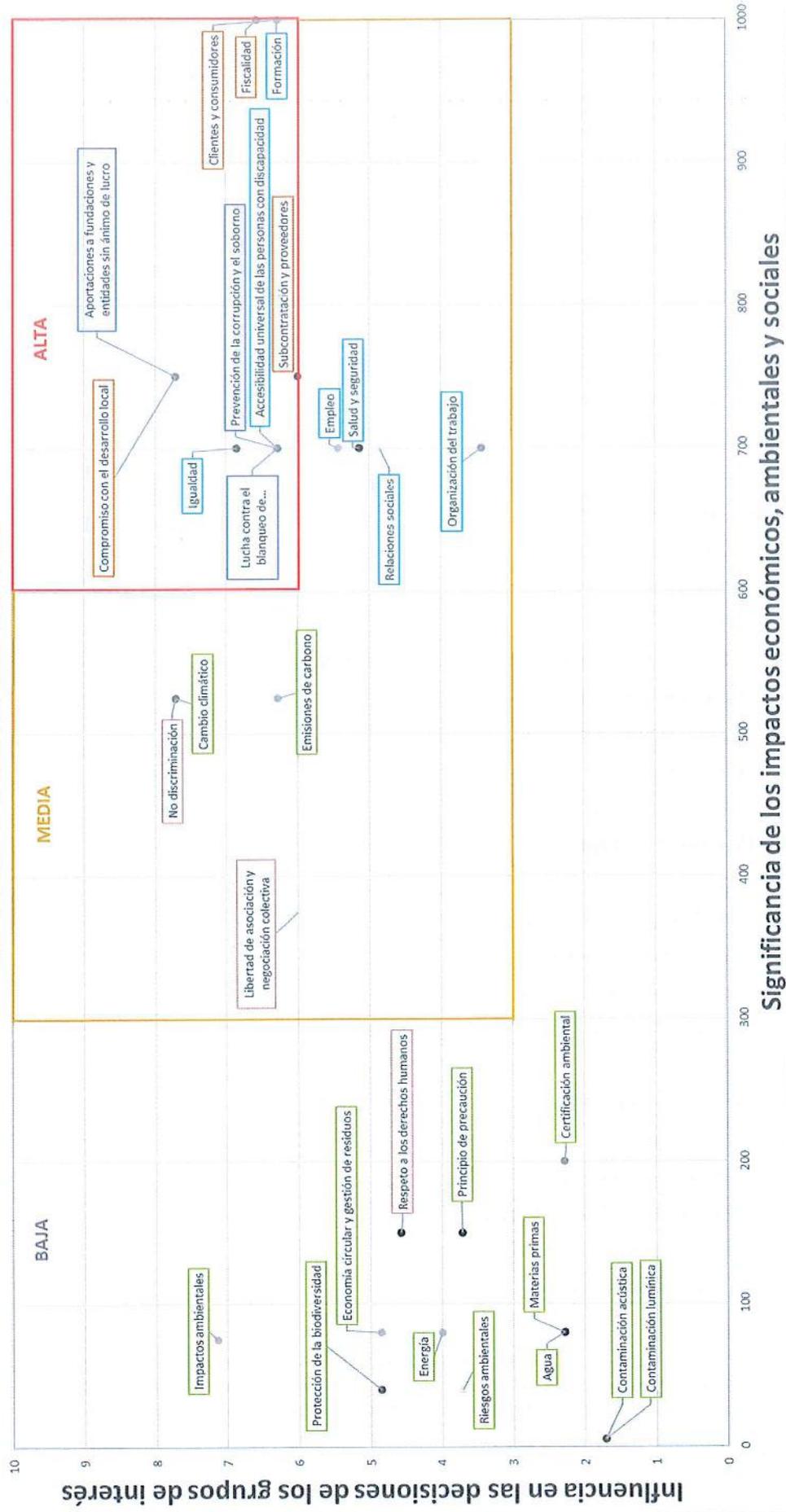
El Grupo Zurich Vida ha realizado su análisis de materialidad que permite conocer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. A través de este ejercicio, se identifican y priorizan los asuntos más importantes para la Entidad y sus partes interesadas.

Este análisis tiene una doble función. Por una parte, permite identificar las prioridades en las que debe centrarse la Entidad para avanzar en la creación de valor para sus grupos de interés, asegurando que su estrategia de sostenibilidad esté alineada con dichas prioridades. Por otra parte, sirve para determinar los contenidos a incluir en el presente Informe.

Para este ejercicio, la Entidad ha actualizado su análisis de materialidad, cuyos resultados se muestran en la siguiente matriz:



MATRIZ DE MATERIALIDAD



[Handwritten signature]

Se propone el trazado para la frontera entre los aspectos de relevancia alta, media y baja de acuerdo con lo reflejado en la gráfica anterior, de manera que el listado resultante es el siguiente:

- **Temas de relevancia alta:**
 - o Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - o Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
 - o Clientes y consumidores.
 - o Compromiso con el desarrollo local.
 - o Igualdad.
 - o Lucha contra el blanqueo de capitales.
 - o Prevención de la corrupción y el soborno.
 - o Subcontratación y proveedores.
 - o Formación.
 - o Fiscalidad.
- **Temas de relevancia media:**
 - o Cambio climático.
 - o Emisiones de carbono.
 - o Empleo.
 - o Libertad de asociación y negociación colectiva.
 - o No discriminación.
 - o Organización del trabajo.
 - o Relaciones sociales.
 - o Salud y seguridad.
- **Temas de relevancia baja:**
 - o Agua.
 - o Certificación ambiental.
 - o Contaminación acústica.
 - o Contaminación lumínica.
 - o Economía circular y gestión de residuos.
 - o Energía.
 - o Impactos ambientales.
 - o Materias primas
 - o Principio de precaución.
 - o Protección de la biodiversidad.
 - o Respeto a los derechos humanos.
 - o Riesgos ambientales.

Respecto a la matriz del análisis de 2023, en el proceso de actualización se han otorgado calificaciones más altas a la influencia de los grupos de interés para las categorías "Subcontratación y proveedores", "Formación" y "Fiscalidad", haciendo, así, que estos temas pasen de una relevancia media a alta.

3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

[Ley_Efectos actuales y previsibles] [Ley_Principio de precaución] [Ley_Certificación ambiental]

Aunque la actividad desarrollada por el Grupo Zurich Vida no impacta significativamente en el medio ambiente, en comparación con otros sectores, la Entidad aplica el principio de precaución en toda su toma de decisiones y acciones. Esto permite reducir los potenciales impactos que se puedan generar en el entorno a raíz de la actividad de la Entidad. Los resultados del análisis de materialidad realizado en 2024 muestran que, a excepción de las emisiones y el cambio climático, todos los aspectos ambientales tienen relevancia baja para la Entidad.

Cabe destacar que la matriz aseguradora del Grupo Zurich cuenta con una Política Ambiental que se aplica a todas las entidades subsidiarias.

Para minimizar el impacto ambiental, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones han puesto en marcha a lo largo de los años algunas medidas como la promoción del uso del transporte sostenible, acciones y campañas para fomentar la concienciación, el video peritaje o iniciativas para reducir el consumo de papel. Además, en 2024 se ha hecho un especial énfasis en la reducción del número de viajes en avión de los empleados.

Zurich Vida también ha implementado medidas con el mismo fin. Algunas de ellas son la digitalización de la documentación, acciones para reducir el uso de papel, la restricción de viajes en avión o la eliminación de plásticos de un solo uso.

Cabe destacar que desde el Grupo Zurich Vida se apoya la movilidad sostenible. Por esta razón se han instalado cargadores para coches eléctricos en los edificios de Vía Augusta y Castellana y aparcamientos para bicicletas en ambos edificios y en Plaza Europa.

Además, las oficinas en las que se encuentran las diferentes sociedades de Grupo Zurich Vida cuentan con diferentes certificaciones ambientales o de sostenibilidad:

- **LEED (Leadership in Energy & Environmental Design):** sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el US Green Building Council. El edificio de Vía Augusta cuenta con el certificado LEED Silver, los edificios de Diagonal 601 – Barcelona (cartera de inversión) y Plaza de Europa, con el LEED Gold, y el de Castellana, con LEED Platino.
- **BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method):** sistema de certificación de la sostenibilidad de edificaciones líder a nivel mundial. Cuenta con certificaciones BREEAM la Torre BCN, donde se encuentran las oficinas de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.
- **SAGE (Sustainability Alignment Generating Exercise):** certificación de sostenibilidad otorgada por el Grupo Zurich. Los edificios de Castellana y Vía Augusta cuentan con este certificado, y Torre BCN, con el certificado SAGE+.
- **WELL Building Standard:** certificación para edificios que permite medir el impacto de las medidas instaladas en los mismos en relación con la salud y el bienestar de los ocupantes. Los edificios de Castellana y Torre BCN cuentan con la certificación WELL Oro.

3.1. RESIDUOS

[Ley_Economía circular y gestión de residuos] La economía circular y la gestión de residuos es un tema de relevancia baja para la Entidad debido a su actividad, como se muestra en el análisis de materialidad.

A pesar de ello, el Grupo Zurich Vida ha puesto en marcha diferentes medidas a través de las cuales busca minimizar cualquier impacto relacionado con los residuos, por pequeño que sea. Algunas de las medidas implementadas son:

- Instalación de cubos de reciclaje para los residuos comunes generados en las oficinas y para otros residuos como pilas, cápsulas de café de aluminio o productos de higiene femenina.
- Contratación de diferentes empresas que se encargan de la gestión de los residuos mencionados y, también, de material informático obsoleto.

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

3.2. AGUA

[Ley_Consumo de agua] El consumo de agua no es un tema material para la Entidad, tal y como se refleja en el análisis de materialidad.

Todos los centros de trabajo donde se ubican las oficinas del Grupo Zurich Vida se emplea agua de red. En la siguiente tabla se muestra el consumo de los últimos años:

	CONSUMO DE AGUA ANUAL (m³)		
	2022	2023	2024
Oficina en la que están BSV y BSP	32,86	30,06	35,35
ZURICH VIDA	585,734	486,19 ²	525,47

El ligero aumento respecto al consumo de 2023 en el consumo de agua de Zurich Vida se debe a una fuga en el edificio de Plaza Europa.

3.3. 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, como se muestra en el análisis de materialidad. Se limita a material utilizado en la oficina, como papel o tóner. A pesar de ello, la Entidad cuenta con medición de algunas de las materias primas utilizadas en su actividad y algunas medidas de reducción del consumo de estas para minimizar cualquier impacto que esto pueda generar.

En cuanto al consumo de papel, se presentan los datos en la siguiente tabla:

		CONSUMO DE PAPEL		
		2022	2023	2024
ZURICH VIDA	Unidades de papel	352.845	489.663	372.494
	Toneladas	0,97	1,3	1,0
BSV y BSP	Toneladas	0,38	0,3	0,31

Zurich Vida ha reducido en 0,3 toneladas el uso de papel respecto a los datos reportados en 2023, manteniéndose un uso residual del mismo y aproximándose a los niveles consumidos en 2022. Con el objetivo de reducir el consumo de papel, desde Zurich Vida se ha trabajado en la reducción del consumo de papel, de acuerdo con los objetivos del Grupo, en especial la reducción del consumo de papel masivo.

En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, vemos un consumo de toneladas de papel procedente de impresiones y libretas compradas continuista respecto a 2023. Adicionalmente, estas Entidades cuentan con el cálculo de las toneladas de papel usado para marketing y distribución de documentación a suscriptores³. Las cantidades utilizadas durante 2024 ascienden a 19,02 toneladas, un 10,5% más que en 2023 (17,21 en 2023 y 15,53 en 2022). Las medidas de reducción del consumo de papel de estas entidades son:

² Consumo estimado con respecto a la facturación total y el porcentaje de asignación contractual de Zurich Vida por edificio.

³ Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones realizan envíos de documentación a los suscriptores de los diferentes productos de las sociedades comentadas.

- Refuerzo del mensaje de *paperless* y promoción de la digitalización de la documentación, a través de campañas de comunicación interna y concienciación a agentes y corredores.
- Mantenimiento de un parque reducido de impresoras con retención de impresión y control de copias realizadas.

Por otro lado, el papel empleado en Zurich Vida proviene de bosques certificados (sello FSC). En el caso de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, el papel utilizado por las impresoras de Torre BCN y las libretas de uso por parte de los empleados también tiene origen reciclado o sello FSC).

Además, en el caso de Zurich Vida, se ha logrado una reducción significativa en el uso de plástico de un solo uso. No obstante, se sigue contando con máquinas expendedoras en las oficinas.

3.4. ENERGÍA

[Ley_Consumo de energía] El consumo de energía no se considera un tema material para el Grupo Zurich Vida, como se muestra en el análisis de materialidad. A pesar de ello, el Grupo trabaja para reducir sus consumos energéticos al máximo. 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 a gas natural.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA ANUAL (kWh)			
	2022	2023	2024
Oficina en la que están BSV y BSP	131.623	132.640	114.012
ZURICH VIDA	51.954	48.560	90.156

CONSUMO DE GAS ANUAL (kWh)			
	2022	2023	2024
Oficina en la que están BSV y BSP ⁴	58.020	41.172	65.239
ZURICH VIDA	N/A	N/A	N/A

En 2024, el consumo de electricidad de Zurich Vida se mantuvo estable en los edificios de Castellana y Plaza Europa. Sin embargo, el consumo del edificio de Vía Augusta se ha visto triplicado debido a que se ha hecho un ejercicio de asignación de costes entre las distintas compañías del grupo en base a la plantilla de cada compañía. Así mismo como consecuencia de este ejercicio, se ha incluido Zurich Vida en la renovación del contrato de alquiler de la oficina de Zaragoza.

Con el objetivo de reducir el consumo, en años anteriores se pusieron en marcha una serie de medidas que siguen todavía vigentes. Estas medidas son:

- Programación por horarios y zonas.
- Control centralizado en la climatización.
- Cierres de plantas en periodos vacacionales.
- Instalación de luminarias LED en todos los espacios

En el caso de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones el consumo eléctrico se ha visto reducido respecto a lo reportado en 2023. Sin embargo, el consumo de gas ha aumentado considerablemente. Este aumento puede haberse debido al aumento de la temperatura media de las oficinas en los meses de invierno.

Con el objetivo de reducir estos consumos, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones también cuentan con medidas que contribuyen a la eficiencia energética, como:

⁴ Estimado en función del espacio alquilado.

- 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.
- Las sondas WELL autoregulan las compuertas de aire de las zonas diáfanas que son gestionadas por la propiedad del edificio. La compuertas que regulan la aportación de aire de las salas de reunión y despacho son de la propiedad de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.
- Frigoríficos con certificado de eficiencia.
- Contadores para conocer el consumo de electricidad por planta, lo que permite detectar posibles fallos por sector.

En 2024, se ha implementado una nueva medida en las oficinas de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones por la cual los meses de baja ocupación de las oficinas, dos de las plantas se mantienen cerradas, la iluminación de las mismas se mantiene apagada hasta que llegan los servicios de limpieza y las líneas de fuerza que dan electricidad a docstations, pantallas y zonas de cafetería se bajan.

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

3.5. 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, derivado del consumo de gas natural, y de los desplazamientos, dentro de lo que se incluyen viajes laborales y transporte de empleados a su puesto de trabajo.

Durante el año 2024, hubo una fuga de gas de 2,85 kg en la maquinaria de climatización de CPD en el edificio de Plaza Europa. Esta máquina fue renovada por una nueva instalación en la que se realizó una carga de gas R410A por valor de 3,25 kg. En 2022 y 2023 no se realizaron recargas de gases refrigerantes en los equipos de refrigeración.

Una actualización relevante en este informe es la relacionada con el cálculo de la huella de carbono del Grupo Zurich Vida. Aunque Zurich Vida reportaba su huella de carbono a través de la del Grupo Zurich en España y no la incluían en el presente informe, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones sí lo hacía. Sin embargo, desde este año, ambas^{5,6} se unen al cálculo de huella de carbono del Grupo Zurich en España, junto con Zurich Vida. Por esta razón, en este ejercicio, no se incluye la huella de carbono del Grupo.

Para reducir las emisiones generadas por el Grupo Zurich Vida, se cuenta con medidas entre las que destacan:

- Renovaciones de flota con vehículos híbridos o eléctricos.
- Energía verde en todos los centros.
- Oferta de opciones de alquiler de coches híbridos y eléctricos (sólo en Zurich Vida).
- Uso de tren como medio de transporte preferente para viajes.

⁵ El Grupo Zurich Vida tiene un 51% del control financiero de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones. Por esta razón, el Grupo Vida se atribuye únicamente el 51% del total de la huella de cada una de las entidades. Por lo tanto, la huella reportada a través del Grupo Zurich en España para estas dos Entidades representa solo ese porcentaje del total. Cabe destacar que el resto de información proporcionada en relación con Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones en el presente informe hace referencia al 100% de las Entidades. Aunque la huella de carbono calculada por Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones reportada en anteriores informes se sigue calculando, al no ser esta la reportada por el Grupo Zurich y con el objetivo de que el reporte de esta información sea consistente con otros informes públicos, el Grupo Zurich Vida se abstiene de incorporarla en este informe.

⁶ A fecha de publicación de este informe, la Memoria de Sostenibilidad del Grupo Zurich en España, documento en el que se reporta la huella de carbono del Grupo Zurich en España, que incluye la del Grupo Zurich Vida, no está publicada. Aunque la Memoria del Grupo Zurich en España no está sujeta a verificación, el cálculo de la huella de carbono del Grupo Zurich sí está verificada a nivel global. La huella de carbono del Grupo Zurich se puede consultar en su Memoria de Sostenibilidad de 2024 en el [este enlace](#). El cálculo de la huella de carbono incluye las siguientes categorías de alcance 3: papel impreso, centros de datos estratégicos, producción de residuos, emisiones relacionadas con los viajes de negocio (avión, coche y tren), y el transporte de empleados a sus centros de trabajo.

- Promoción de los desplazamientos sostenibles entre la plantilla mediante el uso de scooters eléctricos.
- Disponibilidad de estacionamiento para scooters eléctricos o bicicletas eléctricas en todos los edificios.
- Uso de formatos digitales y digitalización de las comunicaciones para evitar las emisiones asociadas al papel impreso.
- Promoción del reciclaje en oficinas.
- Reducción de las máquinas expendedoras para evitar la generación de residuos de plásticos de un solo uso (sólo en Zurich Vida).

En relación con la adaptación al cambio climático, el Grupo Zurich Vida ha implementado las siguientes medidas:

- Supervisión de la suficiencia de las tarifas ante eventos climáticos.
- Monitorización y adaptación de los acuerdos de reaseguro relacionados con eventos climáticos.
- Revisión de las tarifas para medir el impacto de la incorrecta predicción de los riesgos crónicos del cambio climático.
- Oferta de servicios a clientes para ayudarles a ser más resilientes ante el riesgo de cambio climático (Zurich Resilience Solutions).

En línea con el compromiso del Grupo Zurich a nivel global, el Grupo Zurich en España continúa trabajando para neutralizar sus emisiones de CO₂. El Grupo Zurich es miembro fundador de la Net-Zero Asset Owner Alliance de la ONU, lo que implica su compromiso con la transición de sus carteras de inversión a cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. Para ello, el Grupo Zurich se ha propuesto alcanzar unos objetivos intermedios de reducción del 60% en 2025 y de un 70% en 2029.

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.

3.6. 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) y, debido a la ubicación de sus centros de trabajo, así como a la naturaleza de sus actividades, tampoco es susceptible de producir graves daños al medio ambiente. Por esta razón, 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. En este proceso, las tres Entidades incluidas en este informe realizaron una evaluación de riesgos climáticos para identificar a cuáles están expuestos y estimar, así, su impacto a medio plazo. Esta evaluación (que incluye riesgos físicos, de transición y cambios regulatorios) se realizó a través de grupos de trabajo que también colaboraron en la implantación de acciones de mitigación. Todo ello, con el objetivo de desarrollar una estrategia de sostenibilidad específica.

Dentro de los riesgos identificados se encuentran:

- Incremento en la frecuencia y severidad de la siniestralidad debido a eventos meteorológicos.
- Predicciones incorrectas de los impactos de riesgo de cambio climático que puedan afectar a los modelos de tarificación.
- Entorno normativo cambiante e incremento en los requerimientos regulatorios.

[\[Ley_Ruido\]](#) [\[Ley_Contaminación lumínica\]](#) [\[Ley_Protección de la biodiversidad\]](#) Además, no se detectan impactos significativos relacionados con el ruido, la contaminación lumínica y la protección de la biodiversidad. Por esta razón no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos en el presente informe.

4. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

4.1. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1.1. Empleo

[Ley_Empleo]

Durante este ejercicio, la plantilla del Grupo Zurich Vida ha estado formada por 362 personas, todas ellas ubicadas 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 (PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO)									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	16 (10,5%)	25 (12,1%)	41 (11,4%)	13 (8,5%)	25 (11,6%)	38 (10,3%)	14 (9,3%)	17 (8%)	31 (8,6%)
30 – 50 años	102 (66,7%)	150 (72,8%)	252 (70,2%)	97 (63,4%)	145 (67,4%)	242 (65,8%)	96 (61,6%)	149 (66,4%)	245 (64,3%)
> 50 años	35 (22,9%)	31 (15,1%)	66 (18,4%)	43 (28,1%)	45 (20,9%)	88 (23,9%)	41 (29,1%)	45 (25,6%)	86 (27,1%)
Total	153 (100%)	206 (100%)	359 (100%)	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (100%)

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 (PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO)									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	28 (18,3%)	17 (8,3%)	45 (12,5%)	29 (19,0%)	17 (7,9%)	46 (12,5%)	28 (18,6%)	19 (9%)	47 (13%)
Mandos intermedios	28 (18,3%)	39 (18,9%)	67 (18,7%)	26 (17,0%)	42 (19,5%)	68 (18,5%)	28 (18,6%)	43 (20,4%)	71 (19,6%)
Técnicos	86 (56,2%)	122 (59,2%)	208 (57,9%)	90 (58,8%)	124 (57,7%)	214 (58,2%)	85 (56,3%)	122 (57,8%)	207 (57,2%)
Administrativos	11 (7,2%)	27 (13,1%)	38 (10,6%)	8 (5,2%)	32 (14,9%)	40 (10,9%)	10 (6,6%)	27 (12,8%)	37 (10,2%)
Otros ⁷	0 (0%)	1 (0,5%)	1 (0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	153 (100%)	206 (100%)	359 (100%)	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (100%)

En el apartado "Igualdad y diversidad" se explican los programas que la Entidad está llevando a cabo para tener a más mujeres en puestos de dirección.

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

⁷ La categoría "Otros" se refiere a los puestos de trabajo de calificación más baja, en base a la valoración de puestos de trabajo de la metodología HAY (nivel 9). En 2023 y 2024, no ha habido empleados en esta categoría contratados en el Grupo Zurich Vida.

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO)									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	151 (98,7%)	199 (96,6%)	350 (97,5%)	151 (98,7%)	212 (98,6%)	363 (98,6%)	148 (98,0%)	209 (99,0%)	357 (98,6%)
Contrato temporal	2 (1,3%)	7 (3,4%)	9 (2,5%)	2 (1,3%)	3 (1,4%)	5 (1,4%)	3 (2,0%)	2 (1,0%)	5 (1,4%)
Total	153 (100%)	206 (100%)	359 (100%)	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (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			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	150 (97,9%)	190 (94,9%)	340 (96,2%)	149 (98,4%)	209 (98,3%)	359 (98,3%)	150 (98,2%)	210 (98,6%)	360 (98,4%)
Contrato temporal	3 (2,1%)	10 (5,1%)	14 (3,8%)	2 (1,6%)	4 (1,7%)	6 (1,7%)	3 (1,8%)	3 (1,4%)	6 (1,6%)
Total	154 (100%)	200 (100%)	354 (100%)	152 (100%)	213 (100%)	365 (100%)	153 (100%)	213 (100%)	366 (100%)

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	139 (90,3%)	188 (94,0%)	327 (92,4%)	135 (88,9%)	203 (95,1%)	338 (92,5%)	139 (90,9%)	210 (98,4%)	349 (95,3%)
Jornada parcial	15 (9,7%)	12 (6,0%)	26 (7,6%)	17 (11,1%)	10 (4,9%)	27 (7,5%)	14 (9,1%)	3 (1,6%)	17 (4,7%)
Total	154 (100%)	200 (100%)	354 (100%)	152 (100%)	213 (100%)	365 (100%)	153 (100%)	213 (100%)	366 (100%)

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)									
	2022			2023			2024		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
< 30 años	37 (10,9%)	8 (57,1%)	45 (12,7%)	34 (9,4%)	4 (60,3%)	38 (10,3%)	33 (9,1%)	2 (40,6%)	35 (9,6%)
30 – 50 años	243 (71,5%)	5 (35,7%)	248 (70,0%)	243 (67,6%)	2 (39,7%)	245 (67,1%)	247 (65,6%)	3 (49,3%)	250 (25,1%)
> 50 años	60 (17,6%)	1 (7,1%)	61 (17,2%)	83 (23,0%)	0 (0,0%)	83 (22,6%)	80 (25,3%)	1 (10,1%)	81 (65,3%)
Total	340 (100%)	14 (100%)	354 (100%)	359 (100%)	6 (100%)	365 (100%)	360 (100%)	6 (100%)	366 (100%)

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)

	2022			2023			2024		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	44 (13,5%)	1 (3,8%)	45 (12,7%)	36 (10,7%)	2 (5,5%)	38 (10,3%)	34 (9,8%)	1 (5,3%)	35 (9,6%)
30 – 50 años	229 (70,0%)	19 (73,1%)	248 (70,1%)	228 (67,7%)	17 (60,4%)	245 (67,1%)	243 (67,1%)	7 (30,0%)	250 (65,3%)
> 50 años	55 (16,8%)	6 (23,1%)	61 (17,2%)	73 (21,7%)	9 (34,1%)	83 (22,6%)	72 (23,1%)	9 (64,7%)	81 (25,1%)
Total	327 (100%)	26 (100%)	354 (100%)	338 (100%)	27 (100%)	366 (100%)	349 (100%)	17 (100%)	366 (100%)

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)

	2022			2023			2024		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Directivos	45 (13,2%)	0 (0%)	45 (12,7%)	47 (13,2%)	0 (0%)	47 (13,0%)	48 (13,3%)	0 (0%)	48 (13,1%)
Mandos intermedios	64 (18,9%)	0 (0%)	64 (18,2%)	63 (17,6%)	0 (0%)	63 (17,2%)	72 (19,9%)	0 (0%)	72 (19,6%)
Técnicos	201 (59,0%)	4 (32,7%)	205 (58,0%)	213 (59,3%)	2 (32,9%)	215 (58,8%)	207 (57,6%)	2 (33,3%)	209 (57,2%)
Administrativos	29 (8,5%)	9 (67,3%)	38 (10,8%)	35 (9,8%)	4 (67,1%)	39 (10,7%)	33 (9,2%)	4 (66,7%)	37 (10,1%)
Otros	1 (0,3%)	0 (0%)	1 (0,01%)	3 (0,1%)	0 (0%)	3 (0,01%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	340 (100%)	14 (100%)	354 (100%)	362 (100%)	6 (100%)	368 (100%)	360 (100%)	6 (100%)	366 (100%)

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)

	2022			2023			2024		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Directivos	31 (9,5%)	14 (53,0%)	45 (12,7%)	31 (9,0%)	17 (61,6%)	47 (12,9%)	32 (9,2%)	16 (92,8%)	48 (13,1%)
Mandos intermedios	63 (19,3%)	1 (5,1%)	64 (18,2%)	62 (18,3%)	2 (5,8%)	64 (17,5%)	72 (20,6%)	0 (0%)	72 (19,6%)
Técnicos	195 (59,6%)	10 (38,2%)	205 (58,0%)	206 (61,1%)	9 (31,7%)	215 (58,8%)	208 (59,8%)	1 (5,3%)	209 (57,2%)
Administrativos	37 (11,3%)	1 (3,8%)	38 (10,8%)	39 (11,5%)	0 (0,9%)	39 (10,7%)	37 (10,5%)	0 (1,9%)	37 (10,1%)
Otros	1 (0,3%)	0 (0%)	1 (0,3%)	0 (0,0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	327 (100%)	26 (100%)	354 (100%)	338 (100%)	27 (100%)	366 (100%)	349 (100%)	17 (100%)	366 (100%)

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

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
30 – 50 años	1 (50%)	0 (0%)	1 (33%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)
> 50 años	1 (50%)	1 (100%)	2 (67%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	2 (100%)	1 (100%)	3 (100%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	1 (50%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Mandos intermedios	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Técnicos	1 (50%)	1 (100%)	2 (67%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)
Administrativos	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Otros	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	2 (100%)	1 (100%)	3 (100%)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)

4.1.2. Igualdad y diversidad

[Ley_Igualdad] [Ley_No discriminación] Las principales herramientas del Grupo Zurich Vida para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son el Plan de Igualdad 2020-2024 de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones⁸, y el Plan de Igualdad 2023-2026 de Zurich Insurance PLC Sucursal en España, Zurich AIE y Zurich Vida (de aplicación a Zurich Vida). Ambos planes incluyen acciones e iniciativas en ámbitos como:

- Comunicación y uso del lenguaje.
- Selección y contratación.
- Formación y promoción profesional.
- Sistema retributivo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Infrarrepresentación femenina.

Además de los Planes de Igualdad, el Grupo Zurich Vida cuenta con otras herramientas para garantizar la igualdad entre sus empleados. Entre ellas destacan el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso

⁸ En 2024, se ha tenido que registrar de nuevo el Plan de Igualdad de aplicación a Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones. Este Plan tiene la misma vigencia que el anterior (2020-2024) y su contenido es el mismo. A fecha de publicación de este informe Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones se encuentran en proceso de negociación para la actualización de este Plan de cara al ciclo 2025-2028.

sexual y el acoso por razón de sexo, aprobado en 2022, aplicable a Zurich Vida en el que se detalla el procedimiento de actuación y todas las vías existentes para interponer una queja o denuncia al respecto, y el **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso**, aprobado en 2023, también aplicable a Zurich Vida, para hacer frente a las situaciones y conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, distintas del acoso sexual y por razón de sexo.

Para evitar comportamientos discriminatorios y que los empleados puedan reflexionar sobre la importancia de la diversidad, se realiza la formación "Modern Company" a través del canal de aprendizaje interno ZFLIX. En esta formación se enseña sobre los sesgos inconscientes y sobre cómo el cerebro puede jugar en contra y provocar intuiciones erróneas que pueden llevar a situaciones de discriminación.

Dentro de los programas especialmente enfocados en la promoción de la diversidad de género y la igualdad destacan:

- **Mujeres Valientes:** programa creado por Grupo Zurich en España para promover la diversidad de género e impulsar el talento femenino, a través del que se pretende alcanzar planes de sucesión diversos en género y un 50% de mujeres en todas las capas de dirección
- **Mujeres Valientes Go al Mercado:** programa centrado en la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la mediación, a través de formaciones y apoyo a las profesionales que trabajan en el mundo de los seguros para ayudarles a alcanzar puestos de liderazgo. Este programa incluye formaciones como autoconocimiento, liderazgo o gestión de las emociones, así como un proceso de *mentoring* con participantes de ediciones anteriores y miembros del Comité de Dirección de Zurich.

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 nivel de certificación EDGE MOVE PLUS.
- **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 LGTBQ+ y que todas las personas encuentren su lugar en el Grupo.

En el marco del Programa Valientes - Imparables a por la diversidad, el Grupo Zurich en España lanzó el **Programa Familias** en 2019. El objetivo del programa es ayudar en todo el proceso de paternidad y maternidad con el objetivo de transformar la relación que la compañía tiene con la maternidad y la paternidad y abordar de manera integral todos los momentos clave en relación con este tema.

Por otro lado, el **Programa Aliados** busca hacer del Grupo Zurich en España un entorno más tolerante con las personas que lo conforman. El programa, impulsado por un equipo diverso que trabaja por la **igualdad de género, la diversidad funcional, la identidad sexual y la diversidad intergeneracional**, busca visibilizar situaciones de discriminación, siempre guardando la confidencialidad, y ofrecer información relevante a todo aquel que lo necesite. Además, se realizan acciones de divulgación con los podcasts de Orgullo en Nuestros Colores e igualdad de género.

Respecto a la **diversidad funcional**, el Grupo Zurich en España ofrece un servicio de acompañamiento con la Fundación Esclerosis Múltiple (FEM) confidencial y gratuito para todas las personas que trabajan en Zurich y para sus familiares de primer grado. Además, las personas empleadas con certificado de discapacidad pueden solicitar una ayuda financiera con la que pueden sufragar los gastos adicionales derivados de la enfermedad, compensación de los gastos ocasionados con motivo de las gestiones para tramitar el certificado, así como la solicitud de horas o días de libre disposición para las gestiones relacionadas con el trámite. Este servicio contribuye, también, a informar de los beneficios que tienen en España las personas con discapacidad.

Para garantizar la construcción de la Zurich del futuro, el Grupo Zurich en España ha creado el **Comité Joven**, de aplicación a Zurich Vida. Este grupo, formado por empleados jóvenes, tiene como objetivo apoyar al Comité de Dirección de Zurich en decisiones claves para la compañía, potenciando así la **diversidad intergeneracional** e incorporando la visión y experiencias de diferentes generaciones dentro de la compañía.

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.

Además, en todos los procesos de selección, formación y promoción profesional que el Grupo Zurich en España⁹ 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 Zurich en España¹⁰ 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.

[Ley_Empleo] En las siguientes tablas se reflejan las remuneraciones medias¹¹ y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€)					
2022		2023		2024	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
72.723	64.629	75.933	67.019	78.716	69.523

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€)			
	2022	2023	2024
Menores de 30 años	46.770	44.446	46.707
Entre 30 y 50 años	67.141	66.936	69.522
Mayores de 50 años	92.248	92.493	93.893

REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€)			
	2022	2023	2024
Dirección	123.824	125.556	127.996
Mandos intermedios	69.448	80.206	81.990
Técnicos	64.500	62.217	64.251
Administrativos	36.780	37.071	38.337
Otros	28.537	-	-

⁹ Esta medida es de aplicación a Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

¹⁰ Esta medida es de aplicación a Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

¹¹ 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 (€) ¹²									
	2022			2023			2023		
	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%
Dirección	116.835	135.015	-15,6%	113.722	145.743	-28,2%	114.945	147.228	-28,1%
Mandos intermedios	74.270	65.845	11,3%	84.205	77.730	7,7%	89.335	77.207	13,6%
Técnicos	67.857	62.186	8,4%	64.697	60.417	6,6%	67.988	61.648	9,3%
Administrativos	38.369	35.595	7,2%	38.482	36.718	4,6%	38.738	38.188	1,4%
Otros	8.822	32.122	264,1% ¹³	8.822	-	-	-	-	-
Media	72.723	64.629	11,1%	75.933	67.019	11,7%	78.716	69.523	11,7%

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

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS (€) ¹⁴						
	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	45.000	0	40.000	0	40.000	0

A continuación, se presenta la remuneración media de la alta dirección¹⁵.

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA DIRECCIÓN (€) ¹⁶					
2022		2023		2024	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
165.506	122.261	113.722	145.743	114.945	147.228

[Ley Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Con el objetivo de promover la accesibilidad e integración de personas con discapacidad, el Grupo Zurich en España cuenta con un **Procedimiento para Trabajadores Especialmente Sensibles**¹⁷, en el que se destaca la metodología para adaptar los puestos de trabajo de personas con necesidades especiales. La adaptación de los puestos de trabajo es responsabilidad del área de Prevención de Riesgos Laborales.

¹² 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).

¹³ 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".

¹⁴ En 2022, 2023 y 2024, los miembros del Consejo eran 14 personas (13 hombres y 1 mujer), de los cuales dos tenían un cargo retribuido y el resto no recibían retribución por sus funciones como consejeros.

¹⁵ Se incluye la remuneración del director general, los directivos que forman parte del Comité de Dirección y los directivos con HL mayor o igual a 18.

¹⁶ En el cálculo se incluye la retribución fija, la retribución variable, las retribuciones en especie (subvención comida) y otros conceptos.

¹⁷ Este Procedimiento es de aplicación a Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

En lo relacionado con las barreras físicas, 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.

[Ley_Empleo] En 2024 el Grupo Zurich Vida ha contado con cinco personas empleadas con discapacidad (un hombre y cuatro mujeres, al igual que en 2023).

Además de la contratación directa, en el caso de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, se dispone de medidas alternativas como la subcontratación de ciertos servicios a Centros Especiales de Trabajo (CET), que proporcionan empleo a personas con discapacidad.

4.1.3. Conciliación de la vida personal y profesional

[Ley_Organización del trabajo] La organización del tiempo de trabajo, incluidas las jornadas y horarios, se establecen en el convenio colectivo.

La jornada anual de trabajo es de 1.690 horas efectivas, efectuándose de lunes a viernes entre las 8:00 h hasta las 18:00 h, en función del tipo de jornada:

- Jornada partida
 - o Periodo invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio)
 - De lunes a jueves:
 - Para personal con un descanso de 1:30 h para la comida: un primer turno de 8:00 h a 17:15, y un segundo turno de 8:45 h a 18:00 h.
 - Para personal con un descanso de 1:00 h para la comida, previo acuerdo: un primer turno de 8:00 h a 16:45 h y un segundo turno de 9:15 h a 18:00 h.
 - Viernes: horario de 8:00 h a 15:15 h, sin descanso para la comida.
 - o Periodo estival (del 16 de junio al 15 de septiembre)
 - De lunes a viernes:
 - Horario de 8:00 h a 15:15 h, sin descanso para la comida.
- Jornada continuada
 - o Horario de 7:30 h a 15:00 h, con una flexibilidad de 60 minutos a partir de la hora de entrada y salida prevista y de 30 minutos previos a la hora de entrada.

Aunque este es el horario para la mayor parte de las unidades, algunas pueden tener horarios diferentes por necesidades del servicio. Un ejemplo de ello es el Área de Sistemas asignado al Helpdesk de Puntos de Venta. Esta área, con el fin de prestar servicio a los intermediarios y a los Puntos de Venta, cubre, durante todo el año, de lunes a viernes y por turnos, la franja horaria de 8:00 a 19:00 h.

Para fomentar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de nuestros empleados hemos implementado las siguientes medidas:

- *FlexWork*: esta medida, que busca mejorar el desempeño y la productividad, se ha implementado para facilitar a los empleados decidir dónde, cuándo y cómo desempeñan su labor, de una manera flexible y sin apenas limitaciones. Para ello, desde los servicios de telecomunicaciones y nuevas tecnologías, se habilita a los trabajadores para prestar servicios de la forma que mejor se adapte a sus necesidades, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa de aplicación en materia de horarios y jornada, entre otras. Esta forma flexible de prestación de servicios permite que la persona trabajadora pueda –respetando el mínimo de trabajo a distancia del 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses– disponer de hasta un 80% de su jornada semanal para trabajar a distancia.

En el caso de BanSabadell Vida y BanSabadell Pensiones, la persona trabajadora debe realizar un mínimo de seis días de trabajo presencial al mes, siendo de carácter voluntario el resto de días (proporcional en caso de vacaciones, bajas IT, permisos y exceptuando Julio y Agosto).

- 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 o de familiares con discapacidad funcional; 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.

[Ley_Empleo] Tras la implantación del *flexwork*, desde el Grupo Zurich en España se implementaron algunas medidas para garantizar la **desconexión digital** de todos sus colaboradores. A través de estas medidas se limita el acceso al entorno corporativo a través de los ordenadores los fines de semana y festivos nacionales, autonómicos y locales.

Además, en el caso de Bansabadell Vida, su **acuerdo para el registro horario** cuenta con una cláusula sobre **desconexión digital**. En esta se expresa su compromiso de sensibilización 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.

4.1.4. Salud y seguridad de los trabajadores

[Ley_Salud y seguridad] Las entidades pertenecientes al Grupo Zurich Vida desarrollan anualmente **Planes de Prevención de Riesgos Laborales** en los que se establecen las pautas que se deben seguir para una correcta implantación de la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos y así cumplir con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Todos los empleados del Grupo con responsabilidades directas relacionadas con la prevención de riesgos laborales y, en general, todos los colaboradores del Grupo deberán consultar de forma periódica la versión vigente del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de aplicación. 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.

El Grupo Zurich Vida lleva a cabo **evaluaciones de los riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores, tal y como se establece en la Ley de PRL. Estas evaluaciones se realizan por técnicos de especializados en la materia y, a partir de sus resultados, se planifica la actividad preventiva necesaria para anular o reducir al mínimo los riesgos identificados.

El Grupo cuenta también con **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 presentados en las siguientes tablas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todas las entidades del Grupo Zurich Vida se han obtenido a partir de los informes de las mutuas de prevención de riesgos laborales correspondientes de cada entidad:

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - ZURICH VIDA

	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	0	0	0	0	1	1 ¹⁸	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes ¹⁹	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Índice de gravedad de accidentes ²⁰	0	0	0	-	-	-	0	0	0

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - BANSABADELL VIDA

	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	0	1	1 ²¹	1	1	2 ²²	0	1 ²³	1
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes ²⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Índice de gravedad de accidentes ²⁵	-	-	-	-	-	-	-	-	-

En cuanto a Bansabadell Pensiones, no ha habido accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales en los últimos tres años.

[Ley Organización del trabajo] Por otro lado, respecto a las horas de absentismo que ha habido en los últimos años, en la siguiente tabla se presentan los datos por sexo:

¹⁸ Accidente sin baja.

¹⁹ Calculado como (Nº total de accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000.000)/Nº total de horas trabajadas.

²⁰ Calculado como (Nº de jornadas perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000)/ Nº total de horas trabajadas.

²¹ Accidente con baja in itinere.

²² Un accidente sin baja y un accidente con baja in itinere.

²³ Accidente sin baja

²⁴ Calculado como (Nº total de accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000.000)/Nº total de horas trabajadas.

²⁵ Calculado como (Nº de jornadas perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000)/ Nº total de horas trabajadas.

HORAS DE ABSENTISMO ^{26,27}								
2022			2023			2024		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
6.033	18.987	25.020	12.169	44.577	56.746	8.527	13.357	21.884

Se ha observado una disminución en el número de horas de absentismo de 2024, respecto a las de 2023. Esto se debe, principalmente, a un menor número de incapacidades temporales.

Para contribuir con la salud de sus empleados, el Grupo Zurich en España ofrece una **bolsa de salud** de 450 euros como aportación para la contratación de una póliza de salud. Además, cuenta con un servicio médico compuesto por un área de Medicina Preventiva y otra de Medicina Asistencial que realizan reconocimientos médicos anuales y voluntarios mediante los que se busca controlar los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En las oficinas de Barcelona y Madrid, profesionales sanitarios de Zurich atienden de forma presencial y telefónica todas las consultas médicas y de accidentes. Estos servicios ayudan a mantener un estado de salud satisfactorio de la plantilla, mediante una atención médica integral.

Los empleados de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones también disponen de un seguro de salud gratuito, el servicio de Medicina Preventiva y el de Medicina Asistencial y un servicio de **fisioterapia** en la enfermería de la oficina de Torre Barcelona, así como de un servicio de cesta de fruta fresca, ecológica, de temporada y de proximidad en la oficina.

Para todos los empleados de Grupo Zurich Vida también existe una **línea de atención telefónica gratuita** para los empleados y sus familiares de primer grado (padres, cónyuge/pareja e hijos) **para asistencia emocional, psicológica, médica y asesoramiento social** mediante la que, ante una situación de malestar emocional, pueden ser atendidos de forma directa y totalmente confidencial por profesionales de la Fundación Salud y Persona. Esta Fundación también ofrece un **servicio de asesoramiento nutricional** vía telefónica con un equipo de nutricionistas y médicos especializados de forma gratuita para los empleados.

4.1.5. 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 Zurich Vida, se articula a través de la Comisión Mixta y en Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, de la representación social.

En 2024, al igual que en años anteriores, el 100% de la plantilla del Grupo Zurich Vida se encuentra cubierta por convenio colectivo, documento que fue actualizado en 2023. Dentro de este convenio, se incluye un apartado específico sobre seguridad y salud ocupacional en el que se recogen aspectos como los siguientes:

- 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.

Con el objetivo de implicar a los empleados en la gestión del Grupo Zurich Vida, este cuenta con diferentes procedimientos y mecanismos en términos de información, consulta y participación, entre los que destacan los siguientes:

²⁶ Se incluyen horas de absentismo por bajas por enfermedad, maternidad, paternidad o accidentes de trabajo.

²⁷ En la elaboración de este informe se ha realizado una revisión en el criterio utilizado para obtener la información de las horas de absentismo. En el presente informe, el absentismo reportado para los años 2023 y 2024, es aquel que ha tenido lugar durante el año natural, sin tener en cuenta el tiempo que pudiera venir de años anteriores o que se prolongue a años posteriores.

- En Zurich Vida:
 - o Actualización trimestral a los managers sobre las novedades de la organización a través del **Kit del Manager** para que puedan compartirlas con sus equipos.
 - o Realización del **webinar mensual "La Hora Zurich"** para mantener informada a la plantilla sobre los resultados económicos y los avances en los tres pilares de la estrategia del Grupo Zurich en España.
 - o Realización de los **webinars trimestrales "Una Hora con Vicente"**, en los que la plantilla puede lanzar preguntas al CEO de Zurich, Vicente Cancio, a través del chat habilitado para ello.
 - o Organización de las sesiones **"Diálogos Olimpia con el Comité"**. En estos eventos, los miembros del Comité se reúnen con grupos reducidos de empleados de diferentes áreas para mantener conversaciones abiertas, cercanas y plurales y, así, conocer más sobre las áreas que gestionan, proponer ideas o trasladar dudas relacionadas con su papel como miembros del Comité de Dirección de Zurich.

- En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones:
 - o Habilidad de un canal de Teams específico para los **managers** a través del que reciben información y novedades y resuelven dudas relacionadas con aspectos que pueden afectar a la gestión de sus equipos.
 - o Organización de la sesión **"Nos escuchamos"** con los managers. En estas sesiones trimestrales, se comparte el calendario de acciones previstas para los siguientes tres meses, de modo que puedan anticipar cualquier duda o preocupación antes de su comunicación al resto de la plantilla.
 - o Realización de un **webinar mensual "Town Hall Online"** con el objetivo de informar a la plantilla sobre los avances del negocio, los resultados financieros y de experiencia cliente, así como todo tipo de novedades relativas a temas de personas, sostenibilidad y más. Periódicamente, estos Town Halls cuentan con personas invitadas directivas de Banc Sabadell, del Grupo Zurich o externas, para ofrecer al equipo una visión global del sector bancoasegurador.
 - o Organización de los **"Cafés con el CEO"** y los **"Cafés con el Comité"**, unas sesiones de diálogo abierto y cercano en grupos reducidos de unas 10 personas de distintas áreas que se reúnen con la dirección de la compañía para charlar informalmente, plantearles dudas o transmitirles preocupaciones.

Con el objetivo de mejorar estos canales de forma continua, después de cada una de estas sesiones, se envía una encuesta de valoración sobre las mismas a los participantes para que puedan dar su opinión.

4.1.6. Formación y desarrollo profesional

[Ley_Formación] Tanto la formación y como el desarrollo profesional de la plantilla se planifican desde el Grupo Zurich en España, que cuenta con **políticas de Promoción y Desarrollo y de Formación** que son de aplicación al Grupo Zurich Vida. En ellas se incluyen los principales programas de formación y desarrollo, así como las condiciones y compromisos para los programas específicos y bajo demanda.

En 2024 se han impartido un total de 4.668 horas de formación, desglosadas por categoría profesional de acuerdo con la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
	2021	2023	2024
Dirección	488	504	498
Mandos intermedios	857	725	996
Técnicos	2.735	3.277	2.821
Administrativos	1.257	491	374
Otros	10	18	0
Total	5.347	5.013	4.688

Para fomentar el crecimiento de los empleados del Grupo, este pone a su disposición diferentes herramientas a través de las que pueden mejorar sus **habilidades personales y profesionales**. Un ejemplo de ello es **Mentic**, esta herramienta, ofrecida por el Grupo Zurich en España, ofrece a los empleados conectar con otros trabajadores de la compañía en función de sus intereses y deseos de desarrollo. Los participantes pueden actuar como mentores, convirtiéndose en referentes para otras personas, o como *mentees*, para poder aprender de los mentores. En esta plataforma los empleados pueden aprender sobre comunicación, liderazgo, gestión del cambio, organización y bienestar, negociación, y seguros y Zurich.

Otra plataforma disponible para los empleados es **ZFLIX**. Este canal de aprendizaje cuenta con rutas de formación creadas y basadas en el *upskilling*. A través de un formato serie, se busca contribuir al desarrollo de capacidades clave para la transformación de la compañía: competencias digitales, gestión de datos, experiencia de cliente y gestión de equipos en remoto.

Además de estas herramientas, la plantilla cuenta con **MyPDC**, el portal del Grupo Zurich para la gestión del Desempeño y del Desarrollo, donde pueden fijar sus objetivos anuales; **My Development** y **LinkedIn Learning**, donde pueden encontrar cursos de muchas temáticas en las que poder formarse, y el **Zurich English Program** de clases de inglés virtuales.

Por otro lado, cabe destacar que se realizan formaciones obligatorias de Cumplimiento Normativo, Seguridad de la Información y Código de Conducta y formaciones opcionales de herramientas de Microsoft 365 e IA y Customer Sessions para que los empleados puedan aprender cómo se puede llegar a ser una compañía centrada en sus clientes.

Por último, en 2020 se lanzó **Talento en Movimiento**, un programa de rotaciones interno que a finales de 2023 evolucionó a **Talent 2 Market** con más oportunidades de desarrollo en funciones de mercado, puestos que tienen interacción con clientes y mediadores, como los equipos de Suscripción, Ventas y atención de Siniestros, con la garantía de "Vuelta a Casa", 15 días garantizados para regresar al puesto anterior si el nuevo puesto no acaba de convencer.

En **Bansabadell Vida** y **Bansabadell Pensiones** disponen, además, de las siguientes plataformas e iniciativas:

- **Share-it**: herramienta para compartir talento internamente. Las personas que participan pueden ayudar a otras personas de la Entidad y enseñarles sobre PowerBi, presentaciones eficaces, O365, inglés o *coaching*, entre otras temáticas.
- **Coursera**: plataforma de cursos online para la que se cuenta con 30 licencias disponibles para perfiles enfocados en *data* y *tech*.
- **Managers Development Plan**: programa presencial de capacitación específico a managers.
- **Inscripción a cursos**: durante el año se realizan inscripciones a diferentes cursos, jornadas, conferencias y formaciones requeridas para el buen desempeño y desarrollo de las personas en su puesto de trabajo.
- **Formaciones obligatorias**: aparte de las formaciones obligatorias disponibles en MyDevelopment, hay formaciones específicas para equipos o grupos de personas que deben realizarse anualmente. Por ejemplo, la formación anual para ODRAD (Organismo de Dirección Responsable de la Actividad de Distribución) o la formación inicial y continua en Seguros para Bansabadell Pensiones.
- **Formación InCompany**: a partir del ejercicio de detección de necesidades realizado en enero, se identifican y diseñan soluciones formativas para desarrollar estas necesidades.
- **Subvención a la formación**: si se cumplen ciertos criterios, se subvenciona cualquier curso, grado o máster hasta un importe máximo de 6.000€.
- **Coaching**.

- **Comisión de servicio:** similar al programa Talento en Movimiento, del Grupo Zurich en España. Su objetivo es, sobre todo, invertir y apostar por el desarrollo del talento interno.

4.2. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

[[Ley_Derechos humanos](#)] [[Ley_Trabajo forzoso](#)] [[Ley_Trabajo infantil](#)] Debido a la actividad que desarrolla el Grupo Zurich Vida, los asuntos tratados en este capítulo no se consideran materiales, tal y como se puede ver en el análisis de materialidad de la compañía, disponible en el capítulo “2.5 Análisis de materialidad” de este informe. No obstante, el Grupo Zurich Vida defiende el respeto y la protección de los Derechos Humanos internacionales y trabaja para evitar ser cómplice de cualquier violación de estos dentro de su esfera de influencia, mediante el cumplimiento de normativa estatal y sectorial aplicable.

La principal herramienta de debida diligencia en materia de Derechos Humanos con la que cuenta el Grupo es el **Código de Conducta**. Este código, desarrollado por el Grupo Zurich y actualizado en 2024, es de aplicación a todas las Entidades que lo conforman, incluyendo Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones. El objetivo de este documento es fomentar la adhesión a los estándares internacionales de mejores prácticas para gestionar posibles impactos negativos sobre los Derechos Humanos en cualquier interacción con los grupos de interés del Grupo Zurich en España. Los estándares a los que se hace referencia son:

- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Dentro de este documento, también se menciona de forma explícita a la atención que el Grupo Zurich presta a las interacciones que podrían llegar a suponer una violación de los Derechos Humanos y favorecer los trabajos forzados. Además, mediante la adhesión a los mencionados estándares internacionales, el Grupo Zurich se compromete a trabajar para erradicar el trabajo infantil y abolir cualquier práctica discriminatoria en el empleo y la ocupación.

Para asegurar la cultura empresarial ética, periódicamente se realizan formaciones sobre el Código de Conducta.

En este sentido, las diferentes **políticas de Cumplimiento Normativo Penal** incluyen el compromiso a tener un especial cuidado cuando estas se relacionan con socios de negocio ubicados en jurisdicciones de riesgo. Se consideran como tal aquellas en las que no se promueven ni se respetan los Derechos Humanos.

El **Estándar Local de Comunicación de Conductas Inapropiadas**, aprobado por el Grupo Zurich en España en 2023, sirve para dar cumplimiento a la Ley local 2/2023 de protección del informante. En este estándar se facilitan las pautas para comunicar una conducta inapropiada, para lo cual existen diferentes canales, destacando Zurich Ethics Line.

En cuanto a los **proveedores**, en el Código de Conducta se establece que Grupo Zurich espera que estos cumplan con los valores del Grupo 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 los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), elementales para salvaguardar los derechos de todos los trabajadores.

Además, a Zurich Vida le aplica el **Código de Conducta de Proveedores** del Grupo Zurich que incluye aspectos relativos a los Derechos Humanos, entre otras cuestiones. Todos los proveedores deben leer y aceptar este Código.

Aunque en el caso de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones no existe un Código de Conducta de Proveedores, todos los contratos *outsourcing* cuentan con una **cláusula de Cumplimiento Normativo** en la que se menciona que los proveedores deben conocer el Código de Conducta y que se comprometen a desarrollar su actividad de forma que se alinee con sus términos y principios.

Otra de las herramientas existentes para asegurar el respeto a los Derechos Humanos a nivel interno son los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso, ya mencionados.

En relación con las denuncias relacionadas con los Derechos Humanos, en 2024 se abrió un expediente por acoso laboral que fue posteriormente desestimado. En 2022 y 2023 no hubo ninguna denuncia relacionada con este asunto.

[Ley_Libertad de asociación y negociación colectiva] [Ley_Relaciones sociales] Por otro lado, 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.

5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

5.1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[Ley_Compromiso con el desarrollo local] El Grupo Zurich Vida 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 del 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 2024 con impacto en la sociedad, las poblaciones locales, el territorio y el empleo, cabe destacar los siguientes:

- Colaboración con la Fundación Bertelsmann, UNESPA, Fundación MAPFRE, ICEA, los Colegios de Mediadores y Actuarios, CECAS, el Consejo General de los Colegios de Mediadores de Seguros, Fundación ADECOSE y AEMES 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. En este programa, destinado a estudiantes de Formación Profesional Básica, PFI y FP de Grado Medio, se fomenta su autoconocimiento, su motivación y su espíritu emprendedor mediante retos y sesiones inspiradoras con *influencers*. En 2024, esta iniciativa tuvo 15.238 participante (12.265 en 2023).
- Reparto de **cartas a los reyes magos de niños y niñas en situación de exclusión social** entre el personal laboral que quiera hacer el regalo que cada niño o niña pida en la carta. Lo recaudado se ha donado a la Fundación Soñar Despierto. Esta acción también se realizó en 2023.
- Colaboración con el Hospital Sant Joan de Déu en el **programa henka**, a través del cual se promueve el bienestar emocional para prevenir la aparición de problemas de salud mental en adolescentes y jóvenes y su entorno.
- Puesta en marcha del **programa Resiliencia Climática Urbana**. Este proyecto busca preparar a las comunidades vulnerables para mitigar los impactos del cambio climático. Esta iniciativa se realiza con el apoyo de la Z Zurich Foundation y en colaboración con Cruz Roja Española.
- Donaciones benéficas vinculadas a **carreras populares** por parte de la Z Zurich Foundation. En 2024, la fundación ha donado un euro por cada persona que ha finalizado cualquiera de las carreras patrocinadas por Zurich en España. Mediante esta acción, se espera donar hasta 750.000€ a lo largo de los tres años del proyecto (en el 2024 se han donado 156.000€). Las donaciones van destinadas a entidades sin ánimo de lucro.

El Grupo Zurich en España mantiene **relación con múltiples actores de las comunidades locales**, como por ejemplo: Fundación Junior Achievement España, Fundación Quiero Trabajo, Cruz Roja España, Fundación Nuevo Hogar Betania, UNICEF, Obra Social de San Juan de Dios, 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 en España. Como se ha comentado anteriormente, al igual que en 2023, en 2024 el Grupo Zurich en España patrocinó varias Maratones. Para estas carreras, se ofrecían dorsales gratuitos a los clientes, empleados y al soporte comercial de Zurich Vida.

Iniciativas realizadas en Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones

Desde Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones en colaboración con la ZZurich Foundation, ha continuado apoyando a la Fundación El Llindar en la creación de la Fàbrica, un espacio educativo y de inserción laboral de la Fundación que ofrece formación y prácticas laborales en el ámbito de la fabricación digital.

También destaca el proyecto 'un seguro con causa', a través del que se busca informar y hacer partícipes a los clientes de diferentes causas. Cada producto está asociado a una causa, y mediante proyectos de colaboración con organizaciones del tercer sector, se contribuye a proyectos relacionados con la protección del medio ambiente y del bienestar social. Todo ello, con el objetivo de atender problemas reales del territorio. En 2024 se han realizado las siguientes contribuciones a las siguientes causas:

- 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. En 2024, al igual que el año anterior, se ha colaborado tanto con la Asociación Española Contra el Cáncer como con la Fundación Contigo.
- Donación de Bansabadell Vida a Institut Gutmann, hospital de referencia en el tratamiento y la rehabilitación de las lesiones de origen neurológico, dando soporte al proyecto Game Over de la Fundación.
- Realización de una jornada de RSC medioambiental vinculada al proyecto del arboreto de la Xarxa per la Conservació de la Natura, en la Pobla de Claramunt, al que se da soporte dentro del proyecto de 'un seguro con causa'.

Adicionalmente a los proyectos asociados a 'un seguro con causa', se han realizado los siguientes:

- Donación por parte de Bansabadell Vida, al igual que el año anterior, del 0,7% de los beneficios obtenidos con producto Ahorro Futuro a Manos Unidas, para colaborar y ayudar a niños y niñas del tercer mundo.
- Donación por parte de Bansabadell Pensiones de una parte de la comisión de gestión sobre el patrimonio de BS Plan Ético y Solidario a apoyar proyectos de acción social, promovidos por entidades sin ánimo de lucro con base en España que atiendan cualquier colectivo vulnerable y desde cualquier ámbito de actuación, con la inclusión sociolaboral, la accesibilidad o la atención a familias como líneas prioritarias.
- Donación por parte de BanSabadell Vida a Fundación Aura. Con la Fundación se celebró el día internacional de la discapacidad mediante la realización de una actividad de concienciación junto con personas de la Fundación.
- Donación por parte de Bansabadell Vida a Intermon Oxfam por la participación de parte de nuestro personal empleado en la Trailwalker, que organiza la Fundación.
- Donaciones a distintas fundaciones locales: Esport Solidari Internacional, Asociación Catalana Síndrome X Fràgil, Fundació Arrels, Fundació El Llindar, Tallers Guinardó, Polseres Candela, etc.

Los empleados de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones han participado en actividades de voluntariado cuyo objetivo era la recaudación de fondos o materiales para diferentes organizaciones como: Fundación ACE, La Lluçeneta, Formació i Treball, Fundación Rubricatus, Intermon, Fundación Sant Joan de Déu, Fundación Soñar Despierto y Manos Unidas, entre otras.

Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones se comunican con la sociedad a través de las iniciativas mencionadas y otros canales como redes sociales, noticias en medios especializados y generalistas, o la web corporativa lanzada en el año 2022. Este canal digital permite que los grupos de interés externos puedan encontrar toda la información que necesiten y fomentar la divulgación y los comportamientos sostenibles de ambas entidades haciendo uso de lenguaje inclusivo.

Iniciativas realizadas en Zurich Vida

Las iniciativas sociales de Zurich Vida, como se mencionó anteriormente, se gestionan a nivel del Grupo Zurich en España. Entre las numerosas acciones realizadas en 2024, cabe destacar:

- Donaciones con motivo de *teambuilding* solidarios a distintas fundaciones y entidades, como Cruz Roja, Fundació Barcanova, Fundació Estímia, Asociación AYUDAME3D, o Fundación Quiero Trabajo, entre otras.
- Donaciones a otras entidades benéficas como ACNUR, La Granja Fundació per l'Educació, Sonrisas por Ucrania o la Fundación Plant for the Planet, entre otras.
- Esponsorización de la Fundación Aspen Institute, la Fundació Princesa de Girona, la Fundació Bosch i Gimpera o el Nuevo Hogar Betania.

La contribución económica correspondiente a las donaciones y la esponsorización mencionadas ascienden a 246.216 y 182.500 euros, respectivamente. Además, durante el año 2024 también se han realizado donaciones en especie a diferentes organizaciones. Estas donaciones incluían material de oficina (en total, 315 ordenadores portátiles y 80 monitores), 40 camisetas de maratones y mobiliario. En total, estas donaciones en especie se traducen en 78.326 euros.

5.2. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[[Ley_Subcontratación y proveedores](#)] En 2023, el Grupo Zurich en España actualizó su **Política de Compras**, que se mantiene sin modificaciones desde entonces. Esta política aplica a Zurich Vida e incluye un apartado relacionado con el *Sustainable Sourcing*, (compras sostenibles) donde se recogen cuestiones relativas a temas sociales y ambientales y la obligación de los proveedores de cumplir con el Código de Conducta del Grupo Zurich.

Además, en todos los nuevos contratos que firma Zurich Vida con sus proveedores se requiere su adhesión al **Código de Conducta de Proveedores**, donde se recogen criterios de sostenibilidad que deben cumplir.

Además, Zurich Vida ha implementado un marco riguroso a través de que busca supervisar y gestionar los potenciales riesgos asociados a terceros a lo largo de su ciclo de vida. De esta forma, se asegura de que los proveedores cumplan con requisitos mínimos en áreas dentro de las que se incluye sostenibilidad, entre otras (finanzas, cumplimiento, seguridad de la información...). Este marco contiene tres procedimientos:

- **Diligencia Debida:** antes de formalizar contratos con nuevos proveedores o de realizar cambios significativos en los ya existentes, Zurich Vida lleva a cabo un proceso de diligencia debida que evalúa riesgos específicos. Los resultados se documentan y son revisados por un comité específico. De esta forma, se asegura el abordaje adecuado de dichos riesgos.
- **Monitorización trimestral de externalizaciones:** los responsables de cada uno de los contratos firmados realizan monitorizaciones trimestrales de los contratos de externalización. En este proceso, se registra cualquier cambio o nueva contratación que haya podido haber durante el periodo en una herramienta específica. El área de Gobernanza de Terceros supervisa esta actividad y reporta a los comités relevantes para mantener un control continuo sobre los acuerdos.
- **Gestión de riesgos:** los riesgos que se hayan podido identificar se revisan y gestionan de forma continua. En las plataformas destinadas a este fin, se documenta y desarrollan planes de acción empleados para mitigar los riesgos identificados. Cabe destacar que aquellos proveedores de servicios más críticos deben pasar por procedimientos de diligencia debida de forma anual, asegurando una supervisión efectiva y el cumplimiento de las normativas establecidas.

Para los 20 proveedores críticos identificados para Zurich Vida, se ha realizado, por un lado, la monitorización trimestral mencionada y, por otro, un proceso anual de diligencia debida. Ambas evaluaciones incluyen criterios de sostenibilidad. El resultado de estas monitorizaciones es, en general, satisfactorio, habiendo encontrado solo demoras en la entrega de información o reportes. Adicionalmente, es posible que, en algunos casos y de manera voluntaria, el responsable del contrato realice comprobaciones, monitorizaciones o verificaciones adicionales.

Por su parte, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones se han adscrito en 2024 a la Third Party Policy del Grupo. En el marco de esta política, se han clasificado a los proveedores existentes según su nivel de criticidad (bajo, medio o alto) y se ha realizado un procedimiento de diligencia debida a cada uno de ellos. Dependiendo del nivel de criticidad del proveedor, las preguntas relacionadas con la sostenibilidad realizadas varían entre

cuestiones sobre derechos humanos, a los proveedores de criticidad baja, y cuestiones más amplias en torno a la gestión de la sostenibilidad, para los proveedores de criticidad media y alta.

Durante 2024, estas entidades han abierto y cerrado sin riesgos identificados 100²⁸ procedimientos de diligencia debida a sus proveedores, siete de ellos clasificados como de criticidad alta. También han abierto otros 60²⁹ procedimientos, que no han sido cerrado durante el año de reporte, de los que 43 han necesitado implementar medidas de remediación por parte del proveedor.

Además, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones incluyen en los contratos con proveedores una cláusula relativa a Cumplimiento Normativo, que incluye cuestiones sobre el Modelo de prevención penal, el Código de Conducta y el canal ético, donde se tratan aspectos sociales y ambientales. Además, los contratos también disponen de una cláusula relativa a la Política Medioambiental.

En los tres últimos años, ninguna de las tres entidades del Grupo Zurich Vida ha realizado auditorías a sus proveedores

Por último, destacar que, en el Grupo Zurich Vida, se han realizado tres revisiones relacionadas con el servicio prestado en auditorías (Third Party Data Management, Business Resilience y Human Resources Services). Las dos primeras, realizadas en Zurich Vida, han estado centradas en acuerdos legales, privacidad, datos y monitoreo de proveedores críticos y *outsourcing*; la última, realizada tanto en Zurich Vida, como en Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, ha estado enfocada en servicios internos y externos al equipo, también centrada en acuerdos legales, datos y privacidad. Todas ellas han terminado con una opinión favorable. Ninguna de estas supervisiones incluía criterios de sostenibilidad.

5.3. 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 y con otras normativas recientes relacionadas con la garantía de los derechos de los consumidores y usuarios, y las que puedan desarrollarse en un futuro, el Grupo Zurich Vida renovó su estructura de servicios para la Defensa del Cliente. Para ello suprimió la figura del Defensor del Cliente en el ámbito de seguros y la sustituyó por el **Servicio de Defensa del Cliente**, mecanismo, al que se le atribuyó, de forma exclusiva, la responsabilidad de resolución de reclamaciones y que, con su implementación, contribuyó a la simplificación de los procesos.

Le gestión de las reclamaciones del Grupo Zurich Vida comienza con la recepción por escrito, a través de diferentes vías, siendo la página web o el correo electrónico las más comunes. Posteriormente, se solicitan las alegaciones o explicaciones pertinentes al centro de la aseguradora objeto de reclamación (contratación, gestión de la cartera o siniestros) y, una vez revisada, se emite una resolución conforme al derecho, al contrato y a las buenas prácticas emitidas por el regulador. Esta revisión se remite al consumidor y se registra, junto a la propia reclamación y a los motivos, en una base de datos.

El Servicio de Defensa del Cliente prioriza la velocidad en la respuesta, junto a una correcta motivación y argumentación de la resolución. El último paso de este proceso 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 y que, en caso de disconformidad con esta resolución, puede dirigirse al Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Esta reclamación puede emitirse a través del formulario que dicho organismo público pone a su disposición en su [página web](#) o se le puede facilitar desde el Servicio de Defensa del Cliente.

Los clientes tienen un plazo de cinco años para presentar quejas y reclamaciones desde la fecha en la que tuvieron conocimiento de los hechos que causan la queja o reclamación o, en su caso, mientras no haya

²⁸ Debido a que las tres entidades incluidas en la *Joint Venture* entre Banco Sabadell y Zurich cuentan, en ocasiones, con servicios compartidos, estos valores excluyen únicamente a los proveedores exclusivos de Bansabadell Seguros Generales.

²⁹ De los 60 procedimientos de debida diligencia no cerrados en 2024, se ha requerido que 43 proveedores implementasen medidas de remediación y los otros 17 están todavía pendiente de revisión, por lo que se encuentran abiertos a cierre de ejercicio. De la misma forma que en caso anterior, estos valores excluyen únicamente a los proveedores exclusivos de Bansabadell Seguros Generales.

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 tres años y su resolución:

	RECLAMACIONES											
	ZURICH VIDA			BANSABADELL VIDA			BANSABADELL PENSIONES			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Total expedientes abiertos	98	80	56	529	1.298	1.516	3	4	5	630	1.382	1.577
Inadmitidas	1	3	1	33	37	61	1	1	1	35	41	63
Estimadas al reclamante	22	17	12	108	680	964	0	0	0	130	697	976
Atendidas directamente por la entidad	43	38	23	179	315	275	2	1	1	224	354	299
Desestimadas al reclamante	25	24	21	197	184	239	0	2	2	222	210	262
Total casos terminados en el año	94	83	57	521	1.231	1.572	3	4	4	618	1.318	1.633
Expedientes pendientes a 31/12	5	2	1	23	90	34	0	0	1	28	92	36

5.4. 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:

	INFORMACIÓN FISCAL 2022		
	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	115.840.410,91 €	- 740.275,59 €	79.192.192,08 €
Impuestos sobre beneficios pagados	37.783.980,40 €	0 €	8.844.869,97 €
Subvenciones públicas	0 €	0 €	0 €

INFORMACIÓN FISCAL 2023			
	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	118.490.580,70 €	3.343.426,30 €	33.330.696,73
Impuestos sobre beneficios pagados	42.690.214,06 €	71.904,61 €	10.289.547,4 €
Subvenciones públicas	0 €	0 €	0 €

INFORMACIÓN FISCAL 2024			
	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	125.235.823,90	6.357.476,33	151.422.810,20
Impuestos sobre beneficios pagados	41.021.003,57	246.722,37	14.078.600,39
Subvenciones públicas	0 €	0 €	0 €

5.5. 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] Aunque como se ha comentado en la sección 2.2 Gestión de Riesgos no se han encontrado riesgos materiales relacionados con la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, el Grupo Zurich cuenta con un marco de control basado en la tolerancia cero hacia los riesgos de esta índole.

En primer lugar, el **Código de Conducta** del Grupo Zurich, de aplicación al Grupo Zurich Vida, hace referencia al compromiso del Grupo con la honradez y la responsabilidad a la hora de hacer negocios. Asimismo, prohíbe cualquier forma de corrupción o soborno u otra forma de conducta empresarial en la que pudiese parecer que existe una influencia inapropiada, entendiéndose por ello el dar o recibir regalos, invitaciones u otros beneficios relacionados con las actividades empresariales.

El Código de Conducta también refleja el compromiso por mantener unos estándares elevados en lo relativo a la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y a favor del cumplimiento fiscal. Por esta razón, está prohibido involucrarse en transacciones ilegales o que puedan comprometer sus valores, y hacer negocios con personas que intenten usar sus productos o servicios con fines ilegales.

Otras herramientas, de aplicación al Grupo Zurich Vida, como la política y **Estándar Local sobre Antisoborno y Anticorrupción**, que se ha actualizado durante 2024, o la **política de Compliance Penal**, también se utilizan para la prevención en estos ámbitos. Además, todas las Entidades del Grupo Zurich Vida disponen de un **Manual de políticas y procedimientos para la prevención de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**, también actualizado durante el año de reporte, que detalla los controles internos, los procesos de debida diligencia para clientes, los reportes a las autoridades, así como el resto de las obligaciones requeridas.

Además, existe una **Política local de Comunicación de Conductas Inapropiadas** con canales de comunicación adecuados, que permiten informar de cualquier sospecha de conducta inapropiada, actividad corrupta, soborno, blanqueo de capitales o incumplimiento, según establecido en dicha política.

El canal de denuncias Zurich Ethics Line, que ha sido actualizado para cumplir con la Ley 2/2023, también está disponible para que cualquier empleado del Grupo Zurich Vida pueda comunicar denuncias acerca de

corrupción soborno y blanqueo de capitales. Durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto mediante este canal.

Por último, el Grupo Zurich Vida cuenta con el Reconocimiento **Compliance Champion**. Este reconocimiento se otorga a aquellas personas que han tenido un comportamiento destacado en materias relacionadas con el ámbito de Cumplimiento Normativo, y/o que han demostrado de forma excepcional estar totalmente alineadas con el Código de Conducta del Grupo Zurich. La convocatoria y reconocimiento se realiza de forma anual para incentivar los comportamientos éticos dentro de la Entidad.

Durante 2024 se han seguido realizando acciones de **sensibilización y formación** a plantilla sobre estas temáticas. El 100% de la plantilla ha finalizado todas las **formaciones obligatorias de Cumplimiento Normativo y del Código de Conducta**.

[Ley_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] Por otro lado, en cuanto a **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, en 2024 las entidades Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones han donado un total de 96.950€³⁰. En cuanto a Zurich Vida, no ha realizado ninguna donación en 2024 ya que todas las aportaciones se realizan a nivel Grupo Zurich en España en línea con las directrices de la Z Zurich Foundation.

Aunque Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones no cuentan con una política formal sobre aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, cuentan con un protocolo para donaciones y colaboraciones con este tipo de organizaciones a través del cual, de forma anual, se deciden los proyectos y fundaciones con las que se trabajará y la forma de colaboración con ellas. Posteriormente, el equipo de Compliance, que realiza una Due Dilligence a las entidades propuestas y valida los proyectos, aprueba la propuesta. En caso de que fuese necesario, se crea un convenio, el cual sigue todos los procesos legales de creación y validación del mismo por los departamentos correspondientes.

En el momento de realizar la donación, se guarda evidencia de todas las aprobaciones para la misma (responsable del presupuesto e iniciativa y departamento de Compliance) y del justificante de pago, y se añaden en un control interno del Grupo Zurich en España.



³⁰ Incluye las donaciones correspondientes al año 2024, de forma que se excluyen del cálculo las donaciones del ejercicio 2023 que, o bien por cuestiones contables o bien porque se provisionan por ir vinculadas a producto, se abonan a principios de 2024. Del mismo modo, se incluyen las donaciones del ejercicio 2024 cuyo pago se realiza a principios de 2025 por cuestiones contables o porque son provisionadas por estar vinculadas a producto.

6. SOBRE ESTE INFORME

6.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del EINF	Criterio de reporting Estándares GRI	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Mercados en los que opera	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	Estrategia	-	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	¿Quiénes somos?	-	
Marco de reporting utilizado	Finalidad y alcance	-	
Principio de materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-2	
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con el medio ambiente	GRI 3-3	
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Compromiso con el medio ambiente	GRI 3-3	No material
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	-	No material
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	No material
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Riesgos ambientales	-	No material
Contaminación			

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Cambio climático Riesgos ambientales	-	No material
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Residuos	GRI 3-3 GRI 306-2	No material
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Residuos	-	No material
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Agua	-	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Materias primas	-	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Energía	GRI 302-1	No material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Energía	GRI 3-3	No material
Uso de energías renovables	Energía	GRI 302-1	No material
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2	No material
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Cambio climático	GRI 3-3	No material
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	No material
Protección de la biodiversidad			

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Riesgos ambientales	GRI 3-3	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Riesgos ambientales	GRI 3-3	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con las personas	GRI 3-3	
Empleo			
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	
Organización del trabajo			

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
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-3
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 GRI 403-10
Relaciones sociales		
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
Formación		
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
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 3-3
Igualdad		
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	
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Respeto a los derechos humanos Lucha contra la corrupción y soborno	GRI 3-3	No material
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			No material
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 Lucha contra la corrupción y soborno	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
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 3-3	

a las actividades del grupo			
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 3-3	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con la sociedad	GRI 3-3	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Compromiso con la comunidad local	GRI 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	
Subcontratación y proveedores			
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	
Consumidores			
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
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	Información fiscal	GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	Información fiscal	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	Información fiscal	GRI 201-4

6.2. FIRMANTES

Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. - Sociedad Unipersonal y sociedades dependientes

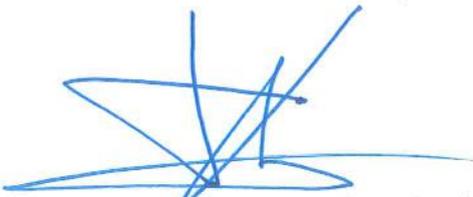
FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El Estado de Información No Financiera del ejercicio 2024 de Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. - Sociedad Unipersonal y sociedades dependientes, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2024 de esta Sociedad pero se presenta de forma separada, es el Estado que antecede y está extendido en 43 hojas, numeradas correlativamente del 1 a la 43 ambas inclusive, y firmadas, cada una de ellas, por el Secretario del Consejo de Administración, cuyo Órgano, en sesión de 31 de marzo de 2025, por unanimidad, ha formulado y aprobado dicho documento y acordado someterlo al Socio Único. En cumplimiento de lo dispuesto en el Artº 253.2 de la Ley de Sociedades de Capital, se suscribe la presente, en prueba de conformidad con dicha documentación, por los Consejeros de Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes, y, a tal fin, se destina la presente (nº 44) igualmente firmada por el Secretario para que se suscriba por los Sres. Administradores, en el bien entendido de que, si faltase la firma de alguno de éstos, se señalará al final con indicación de la causa.

Robert Gremli: Presidente.



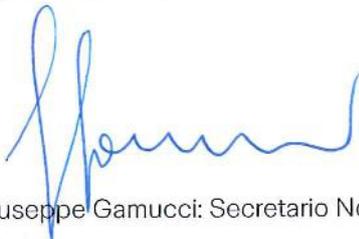
Vicente Cancio García: Vicepresidente.



Ramón Aznar Pascua: Consejero Independiente.



Ana Paula Fernandes Paulo: Consejera.



Giuseppe Gamucci: Secretario No Consejero.