

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
Consolidado correspondiente
al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2025**

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



**The better the question.
The better the answer.
The better the world works.**



**Shape the future
with confidence**

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 2025 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 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 2025 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 2025.

- ▶ 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 2025.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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 2025 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.

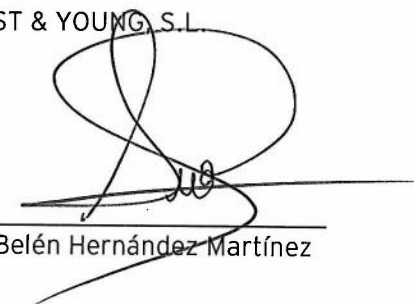
INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2026 Núm. 01/26/00189
SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

.....
Sello distintivo de otras actuaciones
.....

ERNST & YOUNG, S.L.

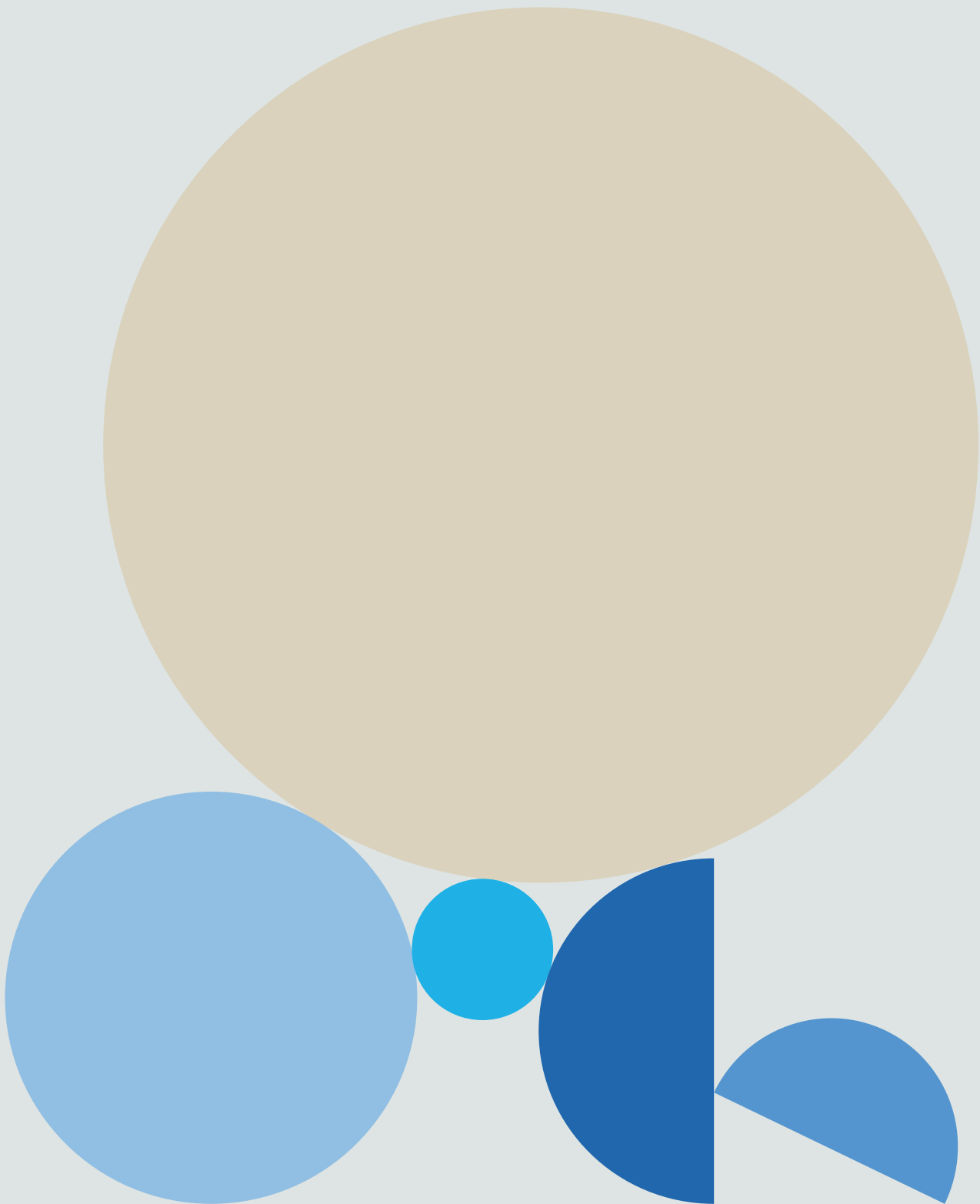


Ana Belén Hernández Martínez

15 de abril de 2026

Estado de Información No Financiera 2025

Grupo Zurich Vida



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	8
2.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	9
3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	12
3.1. RESIDUOS	12
3.2. AGUA13	
3.3. MATERIAS PRIMAS	13
3.4. ENERGÍA	14
3.5. CAMBIO CLIMÁTICO	15
3.6. RIESGOS AMBIENTALES	17
4. COMPROMISO CON LAS PERSONAS	19
4.1. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	19
4.1.1. Empleo	19
4.1.2. Igualdad y diversidad	22
4.1.3. Conciliación de la vida personal y profesional	26
4.1.4. Salud y seguridad de los trabajadores	27
4.1.5. Relaciones Sociales	29
4.1.6. Formación y desarrollo profesional	30
4.2. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	32
5. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	34
5.1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL	34
5.2. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	35
5.3. ATENCIÓN AL CLIENTE	36
5.4. INFORMACIÓN FISCAL	37
5.5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	38
6. SOBRE ESTE INFORME	41
6.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA” 41	
6.2. FIRMANTES	48

1. FINALIDAD Y ALCANCE

El Estado de Información No Financiera 2025 (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 2026, 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 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

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), una aseguradora que ofrece productos y servicios de seguros de bienes y de vida. El Grupo Zurich está presente en más de 200 países y territorios en los que da servicio a clientes particulares y empresas de todos los tamaños, desde pequeñas a multinacionales.

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

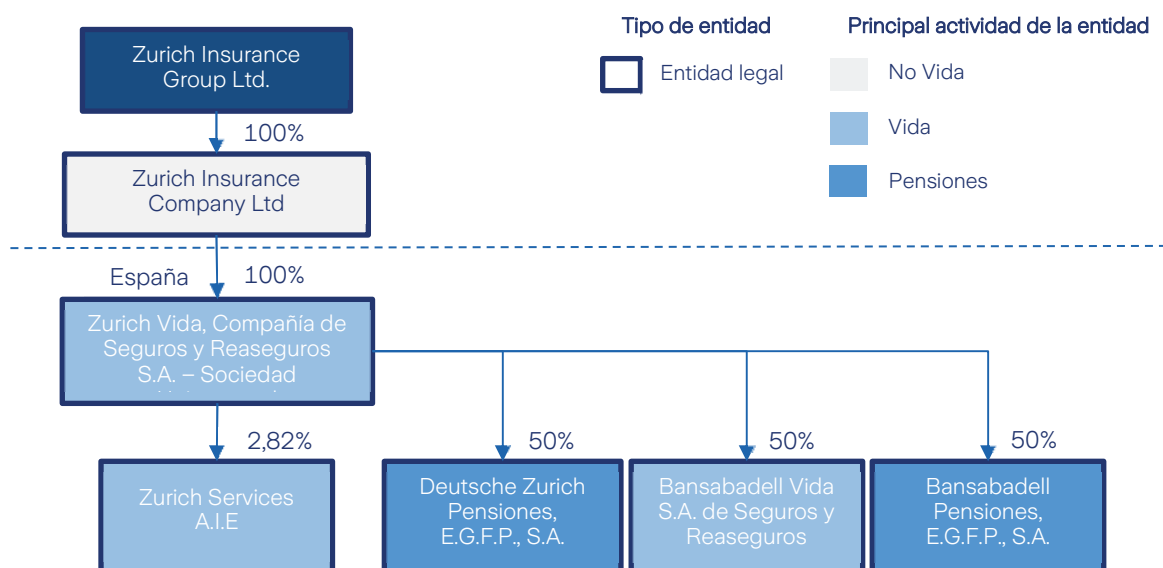
Propósito y Valores

Grupo Zurich Vida, y la unidad de negocio que la engloba en el terreno nacional, Grupo Zurich en España, tiene como propósito proteger, inspirar confianza y ayudar a sus clientes y empleados a alcanzar su máximo potencial. Para ello, actúa conforme a unos valores que comparte con el Grupo Zurich, que aplican a toda 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 ellos. Sus principales canales de distribución son mediadores, grandes distribuidores y el canal bancario. Opera en toda España y Andorra y su domicilio social está ubicado en la calle Castellana, 81 de Madrid.

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

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

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

[[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 Distribución, el director de Negocios, la directora de Empresas, el director de Recursos Humanos, el director de Retail, el director de Transformación, la directora Financiera, de Transformación y Tecnología, el director de Siniestros, la directora de Cliente, la directora de Riesgos, el director de Legal y la directora de Cumplimiento.

2.2. BANSABADELLVIDA Y BANSABADELL PENSIONES

Bansabadell Vida se dedica a la actividad aseguradora y reaseguradora en los ramos de vida y accidentes, en todas las formas permitidas por la legislación vigente. Su sede social se encuentra en la calle Isabel Colbrand número 22, Madrid. Por otro lado, **Bansabadell Pensiones** centra su labor en la gestión de fondos de pensiones. Ambas entidades operan dentro del mercado español, utilizando principalmente la red de oficinas del Grupo Banco Sabadell como su principal canal de distribución comercial.

Su **propósito** es estar para cuidar; ofrecer seguridad y confianza a clientes, equipo humano, socios y al entorno mediante soluciones de bienestar y protección personalizadas, para convertirse en la principal opción aseguradora para los clientes de Banco Sabadell y en el empleador preferido por su equipo humano. Para ello, las acciones y decisiones se fundamentan en sus **valores**: calidad humana, colaboración, innovación, inclusión y 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. Este comité, cuyos miembros son nombrados por el Consejo de Administración, da soporte al director general en la gestión diaria y contribuye al desarrollo de los planes estratégicos, financieros y operativos que haya acordado el Consejo.

El Comité de Dirección está formado por los directores de las áreas de Desarrollo Comercial, Gestión de Cliente, Seguros de Protección, Ahorro y Pensiones, Recursos Humanos, Operaciones, y Finanzas. Debido a un cambio organizativo, el área de Sostenibilidad depende ahora de Recursos Humanos en lo referente a al impacto social y en persona, y de Finanzas en lo relativo a informes no financieros y productos sostenibles. 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.

[Ley_Tendencias] Por otro lado, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones evalúan de forma anual el entorno empresarial y las principales tendencias del negocio asegurador y de ahorro, apoyándose en estudios sectoriales de referencia elaborados por organismos especializados.

En el ámbito de los seguros de protección, se analizan, entre otros, los informes de evolución del mercado asegurador, estadísticas sobre el seguro de vida, informes de primas, provisiones y asegurados, de ahorro gestionado, asegurados y partícipes y de planes de pensiones gestionados por entidades aseguradoras, entre otros, elaborados por ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones).

En relación con los sistemas de previsión social y el ahorro a largo plazo, se utilizan, entre otros, informes periódicos sobre fondos de pensiones, informes de ahorro financiero de las familias españolas, e informes de planes de pensiones individuales con criterios sostenibles, publicados por INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones).

Estos estudios permiten identificar tendencias de mercado, cambios en las preferencias de los clientes, impactos regulatorios y factores económicos y demográficos relevantes para la actividad de ambas entidades.

Las entidades del Grupo Zurich Vida forman parte de distintas asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, entre las que destacan las siguientes:

- 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).

Además, desde 2012, Bansabadell Pensiones es firmante de los Principios de Inversión Socialmente Responsable de las Naciones Unidas (en inglés *Principles for Responsible Investment*, PRI).

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**:

- **Primera línea:** formado por Dirección General, Comité de Dirección y ejecutivos responsables de los procesos, sistemas, productos y personas de la Entidad. Esta línea se encarga de gestionar el riesgo día a día, lo que implica tener capacidad y responsabilidad para involucrarse en actividades que generan exposición a riesgos, tomar decisiones y actuar para garantizar que la exposición a estos se mantenga dentro de los parámetros de tolerancia establecidos de las entidades.
- **Segunda línea:** formada por Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Actuarial. Esta línea respalda a los propietarios del riesgo de la primera línea con un marco y herramientas para ayudar a identificar, evaluar, controlar e informar sobre los riesgos. Además, asesora para comprender los riesgos y desarrollar los controles adecuados, y proporciona un análisis objetivo de las decisiones de riesgos y controles.
- **Tercera línea:** formada por Auditoría Interna. Se encarga de evaluar de forma independiente la eficacia del diseño y la operación del marco de gestión de riesgos y de los controles puestos en marcha para gestionarlos dentro de los parámetros de tolerancia establecidos.

El Consejo de Administración, que se reúne al menos cuatro veces al año, es el organismo responsable de establecer y supervisar la estrategia de gestión continua de riesgos, dentro de los que se incluyen los de liquidez, sostenibilidad, TIC (tecnologías de la información y las comunicaciones) y seguridad.

Todas las entidades del Grupo Zurich Vida cuentan con políticas de gestión de riesgos, que se revisan anualmente 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.

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 y la Función Actuarial. 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.

Zurich Vida ha identificado, en 2025, los siguientes riesgos:

- Riesgo cibernético (resiliencia operativa y grado de preparación)
- Incertidumbres macroeconómicas, geopolíticas y económicas
- Riesgo regulatorio
- Objetivos financieros ambiciosos en un entorno macroeconómico cambiante
- Avances tecnológicos / inteligencia artificial generativa
- Riesgo derivado de incidencias o demoras en los servicios prestados por terceros
- Riesgo asegurador (eventos relacionados con el clima, tendencias de siniestralidad y evolución de los beneficios futuros esperados)
- Riesgo de falta de ajuste a la rápida evolución y cambios de comportamiento de los clientes

En el mismo periodo, para Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones se han identificado los siguientes:

- Incertidumbres macroeconómicas, geopolíticas y económicas y su impacto en negocio
- Entorno normativo cambiante e incremento en los requerimientos regulatorios.
- Riesgo de distribución
- Tecnológico y operacional (incl. ciber riesgo).
- Riesgo de proyecto
- Riesgo de personas

El riesgo de personas se refiere a aquellos relacionados con el personal interno de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones. Este riesgo –que incluye asuntos como la atracción y la retención de talento– se monitoriza con detalle y afecta especialmente a perfiles muy técnicos específicos

en los que el mercado laboral es reducido. Este riesgo se acentuó y amplió a otras funciones durante la OPA.

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 de Grupo Zurich sienta las bases para el desarrollo de los planes estratégicos de Grupo Zurich en España y de Grupo Zurich Vida. En 2025 ha despegado la nueva estrategia, “Espíritu Ganador”, que terminará en el año 2027. Los tres pilares fundamentales que sustentan esta estrategia son:

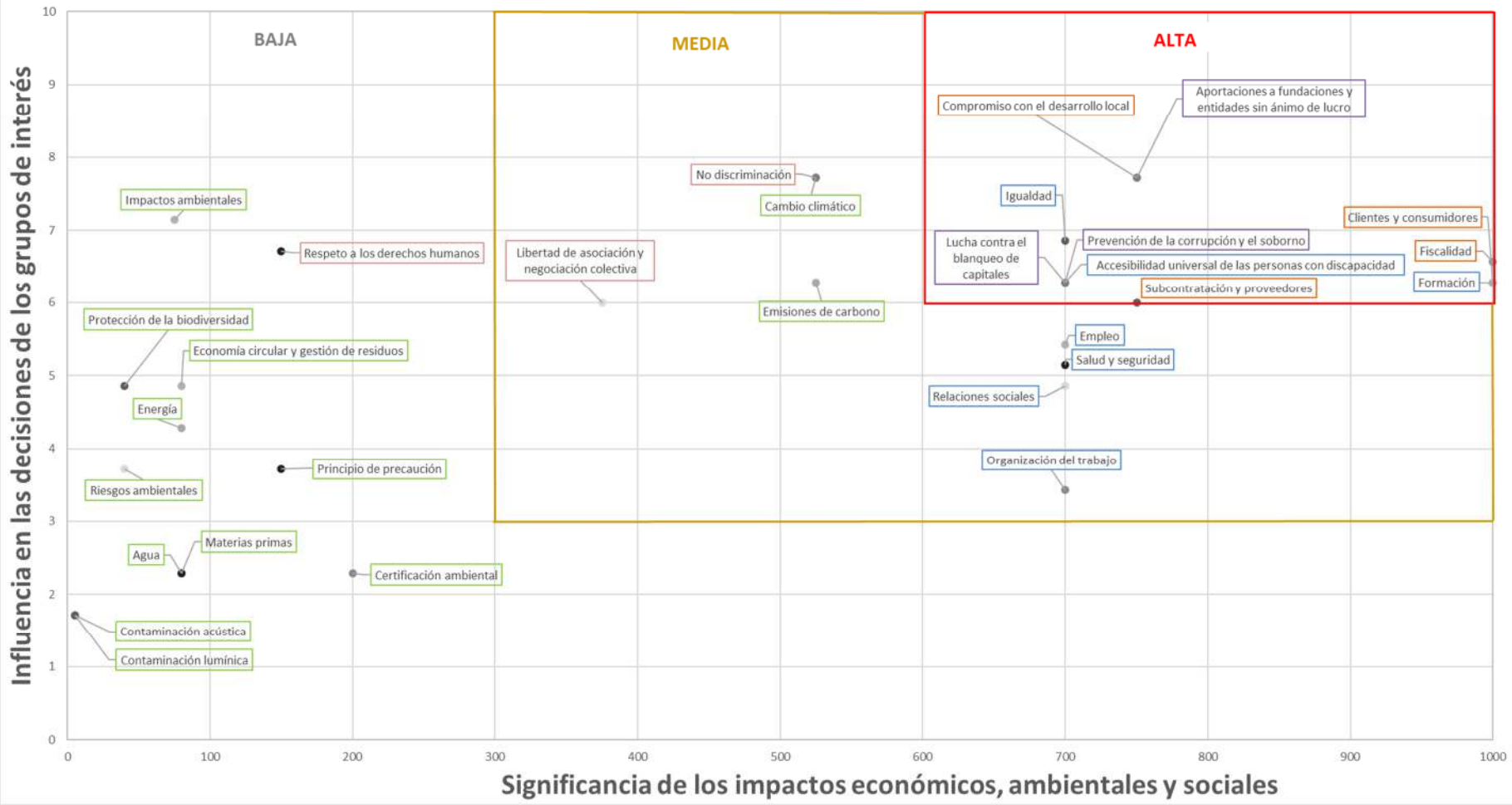
- **Más grandes:**
 - Fortalecimiento de la posición en el mercado y fomento de la fidelización de los clientes.
 - Refuerzo de los equipos comerciales; impulso del crecimiento con corredores estratégicos, clientes clave y la red de agentes; y exploración de nuevas oportunidades con grandes distribuidores.
 - Potencia de la fidelización mediante la segmentación del valor del cliente en suscripción, *pricing* y servicio; aprovechamiento de las capacidades diferenciales, como la gestión de siniestros, la prevención de riesgos y los programas internacionales; e inversión en la marca para atraer y retener clientes.
- **Mejores**
 - Impulso de un crecimiento rentable a través de la tecnología y el desarrollo de las competencias de los equipos, promoviendo la excelencia y la agilidad en el servicio.
 - Impulso de la excelencia en la gestión de precios, cartera y costes de reparación en *retail*; mejora de la gestión de riesgos de los clientes utilizando datos de manera más granular; y refuerzo de las habilidades técnicas y el empoderamiento de los equipos.
 - Consolidación de un centro de servicio al cliente único con experiencia omnicanal, autoservicio digital y atención humana; oferta de una experiencia diferencial en asistencia para fidelizar y destacar frente a la competencia; y evolución del modelo operativo para ganar agilidad y escalar, acelerando el *time-to-market* mediante procesos simplificados y apoyo de IA.
- **Activistas**
 - Compromiso con los jóvenes y con sus propias personas, destacando acciones de impacto social centradas en la juventud, la sensibilización sobre riesgos climáticos y el apoyo mediante voluntariado a comunidades vulnerables.
 - Refuerzo del foco interno en el desarrollo del talento, la aceleración del crecimiento profesional de los jóvenes y la mejora de la empleabilidad a través de programas específicos.

2.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El Grupo Zurich Vida cuenta con un análisis de materialidad, realizado en 2024, mediante el cual se identifican y priorizan los asuntos relacionados con la sostenibilidad más relevantes para el Grupo y sus grupos de interés, incluidos en la estrategia del Grupo. Este análisis también permite identificar los temas más importantes a tratar en el presente informe.

Para el reporte del año 2025, Grupo Zurich Vida ha realizado una actualización de este análisis. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente matriz:

MATRIZ DE MATERIALIDAD 2025



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

Respecto a la matriz del análisis de 2024, en el proceso de actualización se han otorgado calificaciones más altas a la influencia de los grupos de interés para las categorías “Energía” y “Respeto a los derechos humanos”. Estos cambios no modifican la matriz significativamente, ya que la materialidad de estos asuntos continúa siendo baja.

3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

[Ley_Efectos actuales y previsibles] [Ley_Principio de precaución] [Ley_Certificación ambiental] A pesar de que la actividad del Grupo Zurich Vida no genera impactos significativos en el medio ambiente, en comparación con sectores más intensivos, todas las entidades que lo conforman aplican el principio de precaución a la hora de tomar decisiones e implementar acciones de mejora. Los resultados del análisis de materialidad realizado en 2025 muestran que, a excepción de las emisiones y el cambio climático, todos los aspectos ambientales tienen relevancia baja para la Entidad.

Grupo Zurich cuenta con una **Política Ambiental** de aplicación a todas las empresas dependientes, incluido Grupo Zurich Vida.

Con el objetivo de minimizar el potencial impacto ambiental generado por Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, las entidades cuentan con medidas para ello. Entre estas medidas destacan la promoción del uso de transporte sostenible, acciones y campañas de concienciación, vídeo peritaje, e iniciativas para reducir el consumo de papel. En cuanto a los viajes en avión de los empleados, desde 2024, ambas entidades trabajan con el objetivo de evitarlos siempre que sea posible.

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.

Los edificios en los que se encuentran las oficinas del Grupo cuentan con las siguientes 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; el de Plaza de Europa, con el LEED Gold; y el de Castellana, y los de Diagonal 601 y Aribau 195 – Barcelona (cartera de inversión), con LEED Platinum.
- **BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method):** sistema de certificación de la sostenibilidad de edificaciones líder a nivel mundial. Cuenta con certificaciones BREEAM las oficinas de Sevilla de Zurich Vida y las de Torre BCN 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 cuenta con medidas a través de las que pretende minimizar cualquier impacto que pueda generar en relación con la gestión de sus residuos. Estas medidas, implementadas en ejercicios anteriores, son las siguientes:

- Instalación de cubos de reciclaje para los residuos comunes generados en las oficinas y para otros residuos como pilas y cápsulas de café de aluminio. También cuenta con cubos para móviles de uso personal.
- Contratación de diferentes empresas que se encargan de la gestión de los residuos mencionados y, también, de material informático obsoleto.

En relación con el desperdicio de alimentos, el Grupo no identifica impactos asociados. Por ello, el Grupo Zurich Vida no ha implementado medidas para su minimización.

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.

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

CONSUMO DE AGUA ANUAL (m ³)			
	2023	2024	2025
Oficina en la que están BSV y BSP	30,06	35,35	37,25
ZURICH VIDA	486,19 ²	525,47	463,83

Como se puede observar, los niveles de consumo de agua de Zurich Vida han vuelto a los niveles de 2023, tras la fuga en el edificio de Plaza Europa de 2024.

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.

El consumo de materiales en las oficinas del Grupo no se considera significativo, ya que se limita a material como papel o tóner. No obstante, para contribuir a su reducción, por baja que sea su cantidad, se realizan mediciones de consumo de papel. En la siguiente tabla se muestran las cantidades generadas para Zurich Vida, y Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones:

CONSUMO DE PAPEL				
		2023	2024	2025
ZURICH VIDA	Unidades de papel	489.663	372.494	308.226
	Toneladas	1,3	1,0	0,83
BSV y BSP	Unidades de papel	-	-	51.156 ³
	Toneladas	0,3	0,31	0,14

Zurich Vida ha reducido en 0,2 toneladas el uso de papel respecto a los datos reportados en 2024, manteniéndose un uso residual del mismo. Esta tendencia a la baja se ha conseguido gracias a acciones enfocadas en la digitalización y la concienciación sobre el uso responsable de papel. La impresión en oficinas es prácticamente nula, y la impresión para la comunicación con clientes, aunque continúa existiendo, se fomenta en su formato digital. El papel empleado en Zurich Vida proviene de bosques certificados (sello FSC).

Además de las toneladas y las unidades de papel, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones cuentan con el cálculo de las toneladas de papel usado para marketing y distribución de documentación a suscriptores⁴. La cantidad utilizada durante 2025 fue de 9,41 toneladas. Cabe destacar que la metodología de cálculo ha cambiado respecto a años anteriores, por lo que las cantidades reportadas no son comparables con los datos históricos. La razón de este cambio de metodología es un alineamiento con la forma de cálculo del Grupo. De esta forma todas las entidades del Grupo Zurich Vida reportan la información de la misma manera y los valores son comparables entre ellas.

El papel utilizado en las impresoras de Torre BCN y las libretas de uso por parte de los empleados tienen, al igual que en Zurich Vida, origen reciclado o sello FSC.

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

³ Esta información no se reportaba en años anteriores.

⁴ Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones realizan envíos de documentación a los suscriptores de los diferentes productos de las sociedades comentadas.

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. Los principales consumos de energía en Grupo Zurich Vida son de electricidad y, en el caso de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, también de gas natural.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA ANUAL (kWh)			
	2023	2024	2025
Oficina en la que están BSV y BSP	132.640	114.012	117.558
ZURICH VIDA	48.560	90.156	98.927

CONSUMO DE GAS ANUAL (kWh)			
	2023	2024	2025
Oficina en la que están BSV y BSP ⁵	41.172	65.239	82.259
ZURICH VIDA	N/A	N/A	N/A

El consumo de electricidad en Zurich Vida se ha mantenido estable en los edificios de Castellana, Plaza Europa y Vía Augusta en 2025, mientras que el de la oficina de Zaragoza se ha reducido levemente. El consumo total ha aumentado un 8,9% como consecuencia de una nueva asignación de edificios a la Entidad. En 2025 se han incorporado los edificios de Málaga, Sevilla y Bilbao a las oficinas de Zurich Vida.

Con el objetivo de reducir el consumo, se ha continuado con las medidas de eficiencia energética implementadas en años anteriores. 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, aunque ha aumentado ligeramente, sigue en línea con lo reportado en 2024. El consumo de gas ha vuelto a aumentar significativamente debido a la instalación de nuevas enfriadoras que funcionan con gas natural.

Las medidas implementadas por estas entidades para mejorar la eficiencia energética son las siguientes:

- Iluminación LED de bajo consumo.
- Sistema de regulación de la iluminación (Sistema DALI), para regular la luz según la luz natural que entra del exterior.
- Control horario automático de encendido y apagado de la iluminación.
- Sondas WELL, que autorregulan las compuertas de aire de las zonas diáfnas que son gestionadas por la propiedad del edificio. Las 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.

⁵ Estimado en función del espacio alquilado.

- Cierre de dos de las plantas de las oficinas en los meses de baja ocupación. La iluminación solo se enciende cuando llegan los servicios de limpieza. Todas las líneas de fuerza que dan electricidad a *docstations*, pantallas y zonas de cafetería, se bajan.

Toda la energía eléctrica utilizada en las oficinas del Grupo Zurich Vida es de origen 100% renovable y certificada por el proveedor, al igual que en 2023 y 2024.

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

[Ley_Emisiones de carbono] [Ley_Cambio climático] En cumplimiento con el Real Decreto 214/2025, que establece la obligación de cálculo de la huella de carbono y elaboración de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), Grupo Zurich Vida ha calculado su huella de alcances 1 y 2. En la siguiente tabla se muestra las emisiones del Grupo para 2025.

INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (tCO ₂ e) ⁶	
	2025
ALCANCE 1	33,40
Combustión fija	15,01
Combustión móvil	18,34
Emisiones fugitivas (extintores y refrigerantes)	0,05
ALCANCE 2	0
TOTAL	33,40

Como se puede observar parte de la huella está relacionada con una fuga de gas R32 en la instalación de refrigeración del CPD de la oficina de Sevilla en el mes de diciembre. La fuga, de 1 kg, fue reparada y la cantidad recargada. De este kilogramo, solo un 6% es atribuible a Zurich Vida, por lo que el valor es de 0,06 kg. En 2024 también hubo una fuga de gas R410A de 2,85 kg, en esa ocasión en el edificio de Plaza Europa. En 2022 y 2023 no se realizaron recargas de gases refrigerantes en los equipos de refrigeración.

En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones no ha habido fugas de gas en 2025.

En línea con este RD se incluye, a continuación, el plan de reducción de la huella de carbono 2019-2030 puesto en marcha y alineado con el del Grupo Zurich:

⁶ Los cálculos de las emisiones de gases de efecto invernadero se han realizado con los factores de emisión de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) de 2024 al no estar disponibles los de 2025 a fecha de finalización de este informe. En el informe 2025 se actualizarán los resultados con los factores de emisión correspondientes.

OBJETIVO	METAS	MEDIOS / RECURSOS
<p>NET ZERO EMISIONES GEI ALCANCE 1 (-33,40 tCO_{2e})</p>	<p>Reducción del combustible empleado en desplazamientos de vehículos</p>	<p>Sesión/es de conducción eficiente.</p> <p>Como parte de la política de empresa, todos los vehículos de flota que se incorporen deberán ser de bajas o cero emisiones (híbridos o eléctricos).</p> <p>Uso de tren como medio de transporte preferente para viajes</p> <p>Cargadores eléctricos en los edificios de Vía Augusta y Castellana.</p> <p>Promoción de los desplazamientos sostenibles entre la plantilla mediante el uso de <i>scooters</i> eléctricos.</p> <p>Disponibilidad de estacionamiento para bicicletas y <i>scooters</i> eléctricos en la mayoría de los edificios.</p> <p>Reducir los viajes (optimizar las rutas, uso de videoconferencias, compartir coche en los desplazamientos).</p>
	<p>Evitar fugas de refrigerantes</p>	<p>Mantener el correcto mantenimiento preventivo de los equipos.</p> <p>Sustitución de refrigerantes por otros de nueva generación con menos Potencial de Calentamiento global (PCG) o por nuevos equipos (si es necesario) con el mismo criterio.</p>
	<p>Reducción del consumo de combustible fósil (gas natural)</p>	<p>Instalación de otras fuentes de energías alternativas que sean menos contaminantes (energía solar fotovoltaica, geotermia, etc.) en la medida de lo posible.</p> <p>Regular racionalmente las temperaturas de calefacción, temporización y zonificación.</p>
<p>MANTENER CERO EMISIONES GEI ALCANCE 2</p>	<p>Reducción ratio consumo eléctrico/empleo</p>	<p>Optimizar el uso de luz artificial y sustitución del 100% de luminarias a LED en oficinas.</p> <p>Instalación de regletas de desconexión de equipos informáticos y programación de pantallas para apagado tras 10 min sin actividad.</p>
	<p>Eliminación de emisiones asociadas a la electricidad</p>	<p>Mantener compañías comercializadoras de electricidad 100 % origen renovable certificado.</p>
<p>OBJETIVO NET ZERO 2030 ALCANCE 1 + 2 (-33,40 tCO_{2e})</p>		

Con el objetivo de reducir otras emisiones generadas, el Grupo Zurich Vida cuenta con medidas como las siguientes:

- Uso de formatos digitales y digitalización de las comunicaciones para evitar las emisiones asociadas al papel impreso.
- Promoción del reciclaje en oficinas.
- Opciones de coches de alquiler híbridos y eléctricos.
- Reducción de las máquinas expendedoras para evitar la generación de residuos de plásticos de un solo uso (sólo en Zurich Vida).

Además, con el objetivo de fomentar la movilidad sostenible, también cuenta con cargadores para coches eléctricos en los edificios de Torre BCN, Vía Augusta y Castellana. También existen aparcamientos para bicicletas en los edificios mencionados y en Plaza Europa, Torre BCN, Sevilla y Bilbao.

Para adaptarse a las consecuencias del cambio climático Grupo Zurich en España ha implementado medidas como:

- 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.
- Supervisión trimestral de la huella de carbono de la cartera de inversiones en las reuniones del Comité de Activos y Pasivos (ALCO) para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Grupo.
- Oferta de servicios a clientes para ayudarles a ser más resilientes ante el riesgo de cambio climático (Zurich Resilience Solutions).

Solo el cuarto punto es de aplicación al negocio de vida.

El Grupo Zurich a nivel global, y por lo tanto también sus sociedades dependientes, se ha comprometido a neutralizar sus emisiones de GEI. Como parte de este compromiso, el Grupo Zurich es miembro fundador de la Net-Zero Asset Owner Alliance de la ONU, la cual busca fomentar la transición de las carteras de inversión a cero emisiones netas de GEI para 2050. Para ello, el Grupo Zurich se ha propuesto alcanzar unos objetivos intermedios de reducción de la intensidad de emisiones en 2030 del 55% para las inversiones en acciones cotizadas y bonos corporativos, y del 45% para inversiones directas en inmuebles.

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, ni se dispone de una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

El Grupo Zurich Vida ha realizado una evaluación de riesgos climáticos con el objetivo de identificar su exposición y, así, estimar los impactos derivados a medio plazo. Esta evaluación, realizada a través de grupos de trabajo, incluye medidas de mitigación de dichos riesgos. Los riesgos identificados son los siguientes.

Riesgos físicos

- **Agudos:**
 - Incremento en la frecuencia y severidad de la siniestralidad debido a eventos meteorológicos
- **Crónicos:**
 - Predicciones incorrectas de los impactos de riesgo de cambio climático que pueden afectar a los modelos de tarificación

Riesgos de transición:

- Entorno normativo cambiante e incremento en los requerimientos regulatorios.
- Cambios en la demanda de productos debido a un cambio en las preferencias de los consumidores hacia opciones más sostenibles.
- Pérdida de valor de las inversiones dentro de la cartera que estén vinculadas a sectores no sostenibles.
- Cambio en las preferencias de los clientes, que podría afectar negativamente a la imagen de Zurich en materia de sostenibilidad.
- Riesgo de que Zurich no consiga adaptar su cartera de pólizas a sectores sostenibles.

Este análisis concluyó que todos los riesgos identificados presentan un nivel de exposición bajo. Los resultados obtenidos se utilizarán para desarrollar una estrategia de sostenibilidad específica.

[\[Ley_Ruido\]](#) [\[Ley_Contaminación lumínica\]](#) [\[Ley_Protección de la biodiversidad\]](#) 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 383 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)									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
< 30 años	13 (8,5%)	25 (11,6%)	38 (10,3%)	14 (9,3%)	17 (8%)	31 (8,6%)	14 (9%)	19 (8,3%)	33 (8,6%)
30 – 50 años	97 (63,4%)	145 (67,4%)	242 (65,8%)	96 (61,6%)	149 (66,4%)	245 (64,3%)	96 (61,9%)	156 (68,4%)	252 (65,8%)
> 50 años	43 (28,1%)	45 (20,9%)	88 (23,9%)	41 (29,1%)	45 (25,6%)	86 (27,1%)	45 (29%)	53 (23,2%)	98 (25,6%)
Total	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (100%)	155 (100%)	228 (100%)	383 (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)									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	29 (19,0%)	17 (7,9%)	46 (12,5%)	28 (18,6%)	19 (9%)	47 (13%)	26 (16,8%)	23 (10,1%)	49 (12,8%)
Mandos intermedios	26 (17,0%)	42 (19,5%)	68 (18,5%)	28 (18,6%)	43 (20,4%)	71 (19,6%)	28 (18,1%)	39 (17,1%)	67 (17,5%)
Técnicos	90 (58,8%)	124 (57,7%)	214 (58,2%)	85 (56,3%)	122 (57,8%)	207 (57,2%)	95 (61,3%)	138 (60,5%)	233 (60,8%)
Administrativos	8 (5,2%)	32 (14,9%)	40 (10,9%)	10 (6,6%)	27 (12,8%)	37 (10,2%)	6 (3,9%)	28 (12,3%)	34 (8,9%)
Otros ⁷	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (100%)	155 (100%)	228 (100%)	383 (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).

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PLANTILLA A CIERRE DE EJERCICIO)									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	151 (98,7%)	212 (98,6%)	363 (98,6%)	148 (98,0%)	209 (99,0%)	357 (98,6%)	151 (97,4%)	224 (98,2%)	375 (97,9%)
Contrato temporal	2 (1,3%)	3 (1,4%)	5 (1,4%)	3 (2,0%)	2 (1,0%)	5 (1,4%)	4 (2,6%)	4 (1,8%)	8 (2,1%)
Total	153 (100%)	215 (100%)	368 (100%)	151 (100%)	211 (100%)	362 (100%)	155 (100%)	228 (100%)	383 (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)									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	149 (98,4%)	209 (98,3%)	359 (98,3%)	150 (98,2%)	210 (98,6%)	360 (98,4%)	153 (97,8%)	220 (98,4%)	373 (98,1%)
Contrato temporal	2 (1,6%)	4 (1,7%)	6 (1,7%)	3 (1,8%)	3 (1,4%)	6 (1,6%)	3 (2,2%)	4 (1,6%)	7 (1,9%)
Total	152 (100%)	213 (100%)	365 (100%)	153 (100%)	213 (100%)	366 (100%)	156 (100%)	224 (100%)	380 (100%)

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	135 (88,9%)	203 (95,1%)	338 (92,5%)	139 (90,9%)	210 (98,4%)	349 (95,3%)	143 (91,7%)	218 (97,5%)	362 (95,1%)
Jornada parcial	17 (11,1%)	10 (4,9%)	27 (7,5%)	14 (9,1%)	3 (1,6%)	17 (4,7%)	13 (8,3%)	6 (2,5%)	18 (4,9%)
Total	152 (100%)	213 (100%)	365 (100%)	153 (100%)	213 (100%)	366 (100%)	156 (100%)	224 (100%)	380 (100%)

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)									
	2023			2024			2025		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
< 30 años	34 (9,4%)	4 (60,3%)	38 (10,3%)	33 (9,1%)	2 (40,6%)	35 (9,6%)	30 (7,9%)	3 (45,9%)	33 (8,6%)
30 – 50 años	243 (67,6%)	2 (39,7%)	245 (67,1%)	247 (65,6%)	3 (49,3%)	250 (25,1%)	249 (66,9)	4 (54,1%)	253 (66,6%)
> 50 años	83 (23,0%)	0 (0,0%)	83 (22,6%)	80 (25,3%)	1 (10,1%)	81 (65,3%)	94 (25,2%)	0 (0%)	94 (24,7%)
Total	359 (100%)	6 (100%)	365 (100%)	360 (100%)	6 (100%)	366 (100%)	373 (100%)	7 (100%)	380 (100%)

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA (PROMEDIO ANUAL)

	2023			2024			2025		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
< 30 años	36 (10,7%)	2 (5,5%)	38 (10,3%)	34 (9,8%)	1 (5,3%)	35 (9,6%)	33 (9,1%)	0 (0%)	33 (8,6%)
30 – 50 años	228 (67,7%)	17 (60,4%)	245 (67,1%)	243 (67,1%)	7 (30,0%)	250 (65,3%)	248 (68,4%)	6 (30,3%)	253 (66,6%)
> 50 años	73 (21,7%)	9 (34,1%)	83 (22,6%)	72 (23,1%)	9 (64,7%)	81 (25,1%)	81 (22,4%)	13 (69,7%)	94 (24,8%)
Total	338 (100%)	27 (100%)	366 (100%)	349 (100%)	17 (100%)	366 (100%)	361 (100%)	18 (100%)	380 (100%)

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

	2023			2024			2025		
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total
Directivos	47 (13,2%)	0 (0%)	47 (13,0%)	48 (13,3%)	0 (0%)	48 (13,1%)	49 (13,1%)	0 (0%)	49 (12,8%)
Mandos intermedios	63 (17,6%)	0 (0%)	63 (17,2%)	72 (19,9%)	0 (0%)	72 (19,6%)	69 (18,6%)	0 (0%)	69 (18,2%)
Técnicos	213 (59,3%)	2 (32,9%)	215 (58,8%)	207 (57,6%)	2 (33,3%)	209 (57,2%)	224 (60,0%)	3 (44,7%)	227 (59,8%)
Administrativos	35 (9,8%)	4 (67,1%)	39 (10,7%)	33 (9,2%)	4 (66,7%)	37 (10,1%)	31 (8,3%)	4 (55,3%)	35 (9,2%)
Otros	3 (0,1%)	0 (0%)	3 (0,01%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	362 (100%)	6 (100%)	368 (100%)	360 (100%)	6 (100%)	366 (100%)	373 (100%)	7 (100%)	380 (100%)

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

	2023			2024			2025		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Directivos	31 (9,0%)	17 (61,6%)	47 (12,9%)	32 (9,2%)	16 (92,8%)	48 (13,1%)	33 (9,1%)	16 (86,9%)	49 (12,8%)
Mandos intermedios	62 (18,3%)	2 (5,8%)	64 (17,5%)	72 (20,6%)	0 (0%)	72 (19,6%)	69 (19,1%)	0 (0%)	69 (18,2%)
Técnicos	206 (61,1%)	9 (31,7%)	215 (58,8%)	208 (59,8%)	1 (5,3%)	209 (57,2%)	227 (62,7%)	0,4 (2,2%)	227 (59,8%)
Administrativos	39 (11,5%)	0 (0,9%)	39 (10,7%)	37 (10,5%)	0 (1,9%)	37 (10,1%)	33 (9,1%)	2 (10,9%)	35 (9,2%)
Otros	0 (0,0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	338 (100%)	27 (100%)	366 (100%)	349 (100%)	17 (100%)	366 (100%)	362 (100%)	18 (100%)	380 (100%)

A continuación, se presenta información por sexo, edad y categoría profesional en relación con los despidos⁸:

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD									
	2023			2024			2025		
	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 (50%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (25%)
> 50 años	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (50%)	3 (75%)
Total	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	4 (100%)

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (25%)
Mandos intermedios	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Técnicos	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (25%)
Administrativos	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	2 (50%)
Otros	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (100%)	1 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	2 (100%)	4 (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 Pensiones⁹**, 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.

⁸ Incluye despidos objetivos y disciplinarios.

⁹ En 2024, se tuvo 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.

Aunque el Plan de Igualdad vigente en Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones sigue siendo el de 2020-2024, las entidades, junto a los representantes de los trabajadores, se encuentran en proceso de revisión del plan para el periodo 2025-2028. Este nuevo plan busca incluir oportunidades de mejora identificadas durante la revisión anual del Plan de Igualdad y del Registro Retributivo 2024, y el plan vigente.

Este plan incluirá lo siguiente:

- Desglose de horas de formación, desagregado entre obligatorias y no obligatorias.
- Identificación de las áreas donde se solicita más formación.
- Inclusión de información económica relacionada con las formaciones subvencionadas.
- Información sobre las áreas en las que se han concentrado más subvenciones.

Se espera que la finalización de la revisión del Plan de Igualdad 2025-2028 finalice a mediados de 2026.

Además de los planes de igualdad, el Grupo Zurich Vida cuenta con otras herramientas para garantizar la igualdad entre sus empleados:

- **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, aprobado en 2022, aplicable a Zurich Vida. En este documento se detalla el procedimiento de actuación y todas las vías existentes para interponer una queja o denuncia en caso de acoso.
- **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.
- **Plan LGTBI**, negociado y acordado durante 2025, también de aplicación a Zurich Vida. El objetivo de este protocolo es trabajar para asegurar que no existe discriminación en la organización, y crear un protocolo que proteja a las personas del colectivo frente al acoso y la violencia.

Por otro lado, la **formación “Modern Company”**, impartida a través de la herramienta ZFlix, busca concienciar a los empleados sobre los sesgos inconscientes y cómo estos pueden generar situaciones de discriminación; y de la importancia de la diversidad.

Dentro de los programas especialmente enfocados en la promoción de la diversidad de género y la igualdad destaca 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 de este programa, el Grupo Zurich en España lanzó el **Programa Familias** en 2019. El objetivo de este programa es ayudar en el proceso de maternidad y paternidad de los empleados para transformar la relación de la compañía con estos eventos, y abordar de manera integral todos los momentos clave.

Otro programa destacable es el **Programa Aliados**, que busca fomentar la tolerancia entre las personas que forman parte del Grupo Zurich en España. Este programa es una iniciativa impulsada por un equipo de personas diverso que trabaja por la **igualdad de género, la diversidad funcional, la identidad sexual y la diversidad intergeneracional**. Además, busca visibilizar situaciones de discriminación, siempre guardando la confidencialidad, y ofrecer la información necesaria a quien lo necesite. También se divulga sobre este tema en los podcasts “Orgullo en Nuestros Colores” e “Igualdad de Género”.

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.

Respecto a los **empleados con discapacidad**, todos aquellos que cuenten con un certificado pueden solicitar una ayuda financiera con la que sufragar los gastos generados por la enfermedad; compensación por los gastos acarreados relacionados con la solicitud de la certificación, y por el tiempo invertidas en forma de horas

o días de libre disposición; e información relacionada con los beneficios disponibles en España. En el caso concreto de personas con esclerosis múltiple, Grupo Zurich en España ofrece un servicio de acompañamiento a través de la Fundació Esclerosi Múltiple (FEM) a toda la plantilla y sus familiares de primer grado.

Cabe destacar que todos los procesos de selección, formación y promoción profesional que el Grupo Zurich en España¹⁰ publica, tanto interna como externamente, se utiliza un lenguaje no sexista. Además, todas las ofertas de trabajo incluyen un mensaje en el que se hace referencia a la política de igualdad de oportunidades de empleo. En el portal de vacantes internas de desarrollo de talento interno también se utiliza un lenguaje inclusivo.

Así, el Grupo Zurich en España¹¹ 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 medias¹² y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€)					
2023		2024		2025	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
75.933	67.019	78.716	69.523	83.542	72.728

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€)			
	2023	2024	2025
Menores de 30 años	44.446	46.707	48.417
Entre 30 y 50 años	66.936	69.522	72.568
Mayores de 50 años	92.493	93.893	98.429

REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€)			
	2023	2024	2025
Dirección	125.556	127.996	137.042
Mandos intermedios	80.206	81.990	86.609
Técnicos	62.217	64.251	67.267
Administrativos	37.071	38.337	39.411
Otros	-	-	-

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

¹¹ Esta medida es de aplicación a Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

¹² 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 (€) ¹³									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%
Dirección	113.722	145.743	-28,2%	114.945	147.228	-28,1%	127.040	148.348	-16,8%
Mandos intermedios	84.205	77.730	7,7%	89.335	77.207	13,6%	91.975	82.756	10,0%
Técnicos	64.697	60.417	6,6%	67.988	61.648	9,3%	71.619	64.271	10,3%
Administrativos	38.482	36.718	4,6%	38.738	38.188	1,4%	44.483	38.324	13,9%
Otros	8.822	-	-	-	-	-	-	-	-
Media	75.933	67.019	11,7%	78.716	69.523	11,7%	83.542	72.728	12,9%

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						
	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Retribución fija	40.000	0	40.000	0	40.000	0

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

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA DIRECCIÓN (€) ¹⁶					
2023		2024		2025	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
113.722	145.743	114.945	147.228	127.040	148.348

[Ley_Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Grupo Zurich en España cuenta con un **procedimiento para trabajadores especialmente sensibles**¹⁷ a través del que busca promover la accesibilidad e integración de personas con discapacidad. En este documento se detalla la metodología para adaptar los puestos de trabajo de personas con necesidades especiales, cuya responsabilidad recae en el área de Prevención de Riesgos Laborales.

¹³ 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).

¹⁴ En 2025, los miembros del Consejo eran 14 personas (12 hombres y dos mujeres), de los cuales dos tenían un cargo retribuido y el resto no recibían retribución por sus funciones como consejeros. En 2023 y 2024, 13 hombres y una mujer, dos de ellos con cargo retribuido.

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.

Con este fin, 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 2025 el Grupo Zurich Vida ha contado con cinco personas empleadas con discapacidad (un hombre y cuatro mujeres, al igual que en 2023 y 2024).

En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, adicionalmente, se recurre a 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
 - 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.
 - 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
 - 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.

Cabe destacar que, aunque este es el horario para la mayor parte de los empleados del Grupo, puede variar dependiendo de las unidades por necesidades del servicio. Por ejemplo, en el área de Sistemas asignado al *helpdesk* de puntos de venta, con el objetivo de prestar servicio a los intermediarios y a los puntos de venta, el horario es de 8:00 a 19:00h de lunes a viernes por turnos durante todo el año.

Además, para contribuir a mejorar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de los empleados, Grupo Zurich Vida cuenta con las siguientes medidas:

- *FlexWork*: para mejorar el desempeño y la productividad de los empleados, se permite decidir dónde, cuándo y cómo desempeñan su labor, de una manera flexible y sin apenas limitaciones. 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. Esta flexibilidad permite al empleado disponer de hasta un 80% de su jornada semanal para trabajar a distancia, respetando el mínimo de trabajo a distancia del 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses.
 - En 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. Este mínimo es proporcional en caso de vacaciones, bajas y permisos, y exceptuando julio y agosto.
- Retribución flexible.
- Imposibilidad de movilidad geográfica forzosa para las siguientes situaciones: embarazo; baja de maternidad o paternidad; lactancia; reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares con discapacidad funcional; 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 puesta en marcha de la iniciativa *flexwork*, Grupo Zurich en España ha implementado medidas, de aplicación a las entidades de Grupo Zurich Vida, para garantizar la **desconexión digital** de los

colaboradores. Con estas acciones se busca limitar el acceso al entorno corporativo a través de los ordenadores durante fines de semana y festivos nacionales, autonómicos y locales.

En Bansabadell Vida su **acuerdo para el registro horario** cuenta con una cláusula sobre **desconexión digital** a través de la que se compromete a sensibilizar a la plantilla en relación con la desconexión y el no acceso al ordenador durante festivos, fines de semana, vacaciones, bajas, accidente laboral y permisos de paternidad o maternidad.

4.1.4. Salud y seguridad de los trabajadores

[Ley_Salud y seguridad] Grupo Zurich Vida cuenta con **planes de prevención de riesgos laborales** para cada una de las entidades que lo conforman en los que se establecen las pautas a seguir para fomentar una cultura preventiva en todos los niveles y cumplir con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales (PRL). En estos planes se detallan cuestiones como:

- Organización de la PRL, en términos de funciones y responsabilidades.
- Derechos y las obligaciones de los trabajadores en este ámbito.
- Planificación preventiva.
- Gestión de la accidentabilidad.
- Formación a los trabajadores
- Inspecciones planeadas

Todos los empleados y colaboradores del Grupo tienen la obligación de consultar de forma periódica la versión vigente del plan de prevención de riesgos laborales de aplicación en la entidad en la que operan. 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.

Tal y como establece la Ley de PRL mencionada, el Grupo Zurich Vida **evalúa los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores**. Estas evaluaciones se llevan a cabo por técnicos especialistas en la materia y, a partir de los resultados obtenidos, se planifica la actividad preventiva necesaria para anular o reducir al mínimo los riesgos identificados.

El Grupo cuenta con un **servicio de prevención ajeno**, una empresa externa que asume 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									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	0	1	1 ¹⁸	0	0	0	2	0	2
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes ¹⁹	-	-	-	0	0	0	7,18 ²⁰	0	3,36
Índice de gravedad de accidentes ²¹	-	-	-	0	0	0	0,05	0	0,02

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - BANSABADELL VIDA									
	2023			2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	1	1	2 ²²	0	1 ²³	1	0	1	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:

HORAS DE ABSENTISMO^{26,27}

¹⁸Accidente 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 En 2025 solo ha habido un AT correspondiente a un hombre.

²¹ Calculado como (Nº de jornadas perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000) / Nº total de horas trabajadas.

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.

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.

2023			2024			2025		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
12.169	44.577	56.746	8.527	13.357	21.884	7.460	14.887	22.347

Se observa una tendencia continuista respecto a las de 2024 en relación con las horas de absentismo del Grupo Zurich Vida.

Grupo Zurich Vida cuenta con diferentes iniciativas a través de las que busca fomentar la salud entre sus empleados. Entre estas, destacan las siguientes:

- Bolsa de 450 euros como aportación para la contratación de una póliza de salud.
- Servicio médico compuesto por un área de Medicina Preventiva y otra de Medicina Asistencial. A través de este servicio se realizan reconocimientos médicos anuales voluntarios mediante los que se busca controlar los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En las oficinas de Barcelona y Madrid, profesionales sanitarios 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.
- Línea de atención telefónica gratuita para empleados y familiares de primer grado (padres, cónyuge/pareja e hijos) para asistencia emocional, psicológica, médica y asesoramiento social. Esta línea es directa y confidencial gestionada por la Fundación Salud y Persona.
- Servicio de asesoramiento nutricional vía telefónica con un equipo de nutricionistas y médicos especializados gratuito para empleados, gestionado, también, por la Fundación Salud y Persona.
- En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, además cuenta con:
 - Seguro de salud gratuito
 - Servicio de fisioterapia en la oficina de Torre Barcelona

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.

Todos los empleados de la plantilla del Grupo Zurich Vida se encuentra cubiertos por convenio colectivo, 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

Para fomentar la implicación de los empleados en la gestión de la compañía, Grupo ZURICH VIDA cuenta con diferentes mecanismos de información, consulta y participación. Entre estos destacan los siguientes:

- En Zurich Vida:
 - Envío trimestral a los *managers* del **Kit del Manager**, con novedades de la organización, para compartirlas con sus equipos.
 - Organización de *webinars*:
 - **“La Hora Zurich”**, de carácter mensual, para informar sobre los resultados económicos y los avances en los tres pilares de la estrategia del Grupo ZURICH en España.
 - **“Una Hora con Vicente”**, de carácter trimestral, de preguntas y respuestas con el CEO de Grupo ZURICH en España, Vicente Cancio.
 - Organización de **“Diálogos Olimpia con el Comité”**, eventos en los que miembros del Comité de Dirección de Grupo Zurich en España se reúnen con grupos reducidos de empleados de

diferentes áreas con el objetivo de mantener conversaciones abiertas, cercanas y plurales. El objetivo es que los empleados puedan conocer más sobre las áreas que gestionan los miembros del Comité, proponer ideas y trasladar dudas relacionadas con su papel.

- En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones:
 - Habilitación de un canal de Microsoft Teams para *managers*, a través del que reciben información y novedades y resuelven dudas relacionadas con aspectos que pueden afectar a la gestión de sus equipos.
 - Organización de las sesiones “**Nos escuchamos**”, también con *managers*, de carácter trimestral, en las que se comparte el calendario de acciones previstas para los siguientes tres meses. De esta forma los empleados puedan anticipar cualquier duda o preocupación antes de su comunicación.
 - Realización del *webinar* “**Town Hall Online**”, de carácter mensual, para informar sobre los avances del negocio, los resultados financieros y de experiencia cliente; y novedades relacionadas con la gestión de personas o sostenibilidad. Estas reuniones, en ocasiones, cuentan con la presencia de invitados del equipo directivo de Banco Sabadell y del Grupo Zurich o personas externas referentes en el sector banco-asegurador.

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] La formación y el desarrollo profesional de los empleados 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. Estas políticas incluyen los principales programas relacionados, y las condiciones y compromisos para los programas específicos y bajo demanda.

En 2025 se han impartido un total de 3.447 horas de formación, desglosadas por categoría profesional de acuerdo con la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
	2023	2024	2025
Dirección	504	498	355
Mandos intermedios	725	996	702
Técnicos	3.277	2.821	2.151
Administrativos	491	374	239
Otros	18	0	0
Total	5.013	4.688	3.447

Grupo Zurich Vida pone a disposición de sus empleados diferentes herramientas a través de las que pueden mejorar sus habilidades personales y profesionales. Dentro de estas destacan las siguientes:

- **Mentic:** herramienta del Grupo Zurich en España diseñada para ayudar a los empleados a conectar entre ellos en función de su interés en temas como comunicación, liderazgo, gestión del cambio, organización y bienestar, negociación y seguros, y Zurich. Los participantes pueden tener diferentes roles: **mentores**, si quieren ser referentes para otras personas, o **mentees**, si quieren aprender de los mentores.
- **ZFLIX:** canal de aprendizaje con rutas de formación creadas y basadas en el *upskilling* con formaciones en formato serie. A través de este canal se busca contribuir al desarrollo de capacidades como competencias digitales, gestión de datos, experiencia de cliente y gestión de equipos en remoto.
- **MyPDC:** portal del Grupo Zurich para la gestión del desempeño y el desarrollo mediante la que se fijan los objetivos anuales de los empleados.
- **My Development y LinkedIn Learning:** ambas plataformas cuentan con un repositorio de cursos de diferentes temas.
- **Zurich English Program:** clases de inglés virtuales.
- **Talent 2 Market:** este programa de rotaciones internas, que es la evolución de la iniciativa Talento en Movimiento lanzada en 2020, permite a los empleados aprender sobre puestos que tienen interacción con clientes y mediadores –como los equipos de Suscripción, Venta y Atención de Siniestros– con la garantía de “vuelta a casa”. Esta garantía da 15 días garantizados para regresar al puesto de trabajo previo si el nuevo no cumple con las expectativas del empleado.

Además de estas herramientas los empleados cuentan con formaciones obligatorias sobre temas como cumplimiento normativo, seguridad de la información y Código de Conducta; y optativas sobre Microsoft 365 e inteligencia artificial, y *customer sessions*. Esta formación se enfoca en enseñar a los empleados cómo Zurich puede llegar a ser una compañía centrada en sus clientes.

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 Power BI, 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 datos y tecnología.
- **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€.

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.

El Grupo Zurich cuenta con diferentes herramientas mediante las que busca fomentar la protección de los derechos humanos. Por un lado, cuenta **Código de Conducta**, actualizado en 2025, que utiliza como su principal herramienta de debida diligencia en materia de Derechos Humanos. Su objetivo es, entre otros asuntos, servir como referencia para la implementación de medidas a través de las cuales poder minimizar los potenciales impactos sobre los derechos humanos en las interacciones de los colaboradores del Grupo. A través del Código de Conducta también se fomenta la adhesión a estándares internacionales como:

- 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.

El Código de Conducta también menciona de forma explícita la importancia que le da Grupo Zurich Vida a las interacciones con terceros que podrían llegar a suponer una violación de los derechos humanos, incluido el trabajo forzoso. Mediante la adhesión a los estándares internacionales mencionados anteriormente, el Grupo Zurich se compromete a trabajar en la erradicación del trabajo infantil y la abolición de la discriminación en el ambiente laboral.

Este documento se aplica a todas las sociedades del Grupo Zurich, dentro de las que se encuentran Zurich Vida, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

Para asegurar la cultura empresarial ética, anualmente se realizan formaciones sobre el Código de Conducta a todos los empleados, incluidas las nuevas incorporaciones.

Los **proveedores** también deben adherirse al Código de Conducta, y cumplir con los valores del Grupo y sus estándares de conducta ética. Para ello, se espera que gestionen sus negocios siguiendo 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, los proveedores de Zurich Vida también deben leer y aceptar a las exigencias del Código de Conducta de Proveedores del Grupo Zurich, el cual también incluye cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos.

Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones no cuentan con un Código de Conducta de Proveedores, pero todos los contratos *outsourcing* incluyen una **cláusula de cumplimiento normativo**, a través de la que los proveedores acuerdan conocer el Código de Conducta ya mencionado y alinear sus actividades con los principios incluidos en este.

Además, las **políticas de cumplimiento normativo penal** del Grupo Zurich Vida incluyen compromisos relacionados con la puesta de atención a las relaciones con socios en ubicaciones donde puedan darse riesgos relacionados con los derechos humanos.

Por otro lado, el **Estándar Local de Comunicación de Conductas Inapropiadas** del Grupo Zurich en España, documento con el que se da respuesta a la Ley local 2/2023 de protección del informante, pone sobre la mesa las pautas a seguir a la hora de comunicar una conducta inapropiada. Esta comunicación se deberá hacer a través del Zurich Ethics Line, descrito en el apartado “5.5 Lucha contra la corrupción y el soborno”.

Además, de estas herramientas, el Grupo Zurich Vida también cuenta con protocolos destinados a la prevención y la actuación frente a casos de acoso en el trabajo, ya mencionados en el apartado “4.1.2 Igualdad y diversidad”.

En 2025 no ha habido denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos. En 2024 se abrió un expediente por acoso laboral que fue posteriormente desestimado; y en 2022 y 2023 tampoco se recibieron denuncias.

[\[Ley_Libertad de asociación y negociación colectiva\]](#) [\[Ley_Relaciones sociales\]](#) 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] Grupo Zurich Vida trabaja para fomentar el desarrollo de las comunidades en las que tiene actividad, impactando positivamente en la sociedad. Aunque Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones gestionan su acción social de forma directa, Zurich Vida la realiza conjuntamente con Grupo Zurich en España.

Iniciativas realizadas por Zurich Vida, a través de Grupo Zurich en España

Entre los proyectos realizados en 2025 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 una mayor inserción laboral de los jóvenes.
- Continuación del **proyecto “Z-SHAKE – Tu futuro es tuyo”**, en colaboración con la Fundación Junior Achievement. A través de este programa se busca fomentar el autoconocimiento, la motivación y el espíritu emprendedor de estudiantes de Formación Profesional Básica, PFI y FP de grado medio mediante retos y sesiones inspiradoras con *influencers*. En 2025, esta iniciativa tuvo 20.074 participantes (15.238 en 2024 y 12.265 en 2023).
- Reparto de **cartas a los Reyes Magos** de niños y niñas en situación de exclusión social entre el personal laboral. El objetivo es que las personas que participan en la iniciativa hagan los regalos incluidos a los niños. Todo lo recaudado se ha donado a la Fundación Soñar Despierto, del mismo modo que se hizo en 2023 y 2024.
- 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.
- Continuación del **programa “Resiliencia Climática Urbana”**, en colaboración con la Z Zurich Foundation y Cruz Roja Española, a través del que se prepara a las comunidades vulnerables para mitigar los impactos del cambio climático.
- **Donaciones benéficas vinculadas a carreras populares** por parte de la Z Zurich Foundation. En el contexto de esta iniciativa la fundación dona un euro por cada persona que finaliza cualquiera de las carreras patrocinadas por Zurich en España. Mediante esta acción en 2025 se han donado 161.655 euros (156.000 euros en 2024) a entidades sin ánimo de lucro.

Otras iniciativas llevadas a cabo en 2025 por Grupo Zurich en España que merece la pena destacar son las siguientes:

- Donaciones a otras entidades benéficas como Fundación Probono, Obra Social San Juan de Dios y Associació Ucraïnesa Djerelo, Fundació Catalonia, Fundación A la Par, entre otras.
- Aportaciones bajo convenio como Patronato Fundación Princesa de Girona, Nuevo Hogar Betania, Universidad de Navarra, ASPEN Instituto España, entre otras.

El Grupo Zurich en España mantiene **relación con** múltiples **actores de las comunidades locales**, como Banco de Alimentos, Fundación Ronald McDonald, Fundació Esclerosi Multiple o Fundació Viqui Molins, además de las mencionadas en apartados anteriores.

En cuanto a los patrocinios, al igual que en 2023 y 2024, el Grupo Zurich en España ha patrocinado en 2025 varias maratones. Los empleados, clientes y equipo de soporte comercial de Zurich Vida contaban con dorsales gratuitos.

Iniciativas realizadas en Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones

En 2025, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, en colaboración con la Z Zurich Foundation, han continuado apoyando a la Fundación El Llindar en el **espacio educativo y de inserción laboral Fàbrica**, donde la fundación ofrece formación y prácticas laborales en el ámbito de la fabricación digital.

También han continuado trabajando en el **proyecto “Un seguro con causa”**. Este proyecto busca dar información y hacer partícipes a los clientes de diferentes problemáticas sociales o ambientales, mediante la colaboración con entidades sin ánimo de lucro. Cada producto está asociado a una causa con el objetivo de atender problemas reales del territorio. En 2025 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** a través de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).
- Donación por parte de Bansabadell Vida a Fundación Cien, dedicada a **investigar el Alzheimer y otras enfermedades neurodegenerativas**.
- 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 sostenibilidad ambiental vinculada al **proyecto “Arboreto”** de la Xarxa per la Conservació de la Natura, en la Pobla de Claramunt.

Además, han trabajado en otras iniciativas como:

- Donación, por parte de Bansabadell Vida, del 0,7% de los beneficios obtenidos con **producto Ahorro Futuro** a Manos Unidas para colaborar y ayudar a niños y niñas de países en desarrollo.
- Donación, por parte de Bansabadell Pensiones, de parte de la **comisión de gestión sobre el patrimonio de BS Plan Ético y Solidario**. Esta donación se destina al apoyo en 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 la Fundación Tallers Guinardó con la cual se organizó el **Día Internacional de la Discapacidad**. Durante esta jornada se realizó una actividad de concienciación junto con miembros de la fundación.
- Donación, por parte de Bansabadell Vida, a Oxfam Intermón por la participación de parte de nuestro personal en la **Oxfam Intermón Trailwalker**.

Por otro lado, los empleados de Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones han participado en actividades de voluntariado cuyo objetivo era la recaudación de fondos o materiales para organizaciones como La Llueneta, Formació i Treball, Mirades Educatives, Oxfam Intermón, Fundación Sant Joan de Déu, Manos Unides, Esport Solidari Internacional, Asociación Catalana Síndrome X Fràgil, Fundació Arrels, Fundación Sant Joan de Déu entre otras.

Además de las iniciativas mencionadas, Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones cuentan con diferentes canales a través de los cual se comunican con la sociedad, como redes sociales, noticias en medios especializados y generalistas o su web corporativa, lanzada en el año 2022. Esta página web permite que los grupos de interés externos puedan encontrar toda la información que necesiten, además de fomentar la divulgación y los comportamientos sostenibles de ambas entidades, todo ello haciendo uso de lenguaje inclusivo.

En 2025 Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones no han realizado patrocinios.

5.2. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[[Ley_Subcontratación y proveedores](#)] Grupo Zurich Vida cuenta con una **Política de Compras**, de aplicación a Zurich Vida, en la que se mencionan asuntos relacionados con las compras con componente de sostenibilidad.

En este contexto se recogen, además cuestiones relacionadas con asuntos sociales y ambientales, la obligación de los proveedores de cumplir con el **Código de Conducta** del Grupo Zurich. Además de esta obligación, todos los nuevos contratos con proveedores firmados por Zurich Vida se requiere también la adhesión al **Código de Conducta de Proveedores**. En este documento se recogen los criterios de sostenibilidad con los que los socios deben cumplir.

Con el objetivo de supervisar y gestionar los potenciales riesgos, Grupo Zurich Vida, de aplicación a todas las sociedades incluidas en este reporte, cuenta con un marco a través del que se asegura que los proveedores cumplan con requisitos mínimos, dentro de lo que se incluye la sostenibilidad. Este marco cuenta con tres fases:

- **Diligencia Debida:** antes de formalizar contratos con nuevos proveedores o de realizar cambios significativos en los ya existentes, se 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. Durante este procedimiento se incluyen criterios de sostenibilidad que incluyen preguntas con temas relacionados con: riesgos relacionados con el incumplimiento del Código de Conducta en la cadena de valor de los proveedores de la empresa; su misión social; certificaciones de empresas diversas; impactos ambientales y demandas relacionadas; colaboración con proveedores para mejorar su desempeño ambiental; compromisos de ser neutrales en carbono; objetivos de reducción basados en ciencia; compromiso con el Pacto Mundial y las convenciones de la OIT; y medidas implementadas para garantizar la seguridad y salud de los empleados, evitar acoso, discriminación e intimidación en el lugar de trabajo, y asegurar un trato justo y equitativo a todas las personas que forman parte o buscan trabajo en la organización.

En Zurich Vida, las monitorizaciones a los 14 proveedores críticos identificados han sido satisfactorias.

En Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones, las 169 valoraciones de riesgo y los 62 procedimientos de diligencia debida a proveedores, han resultado en la identificación de 13 proveedores críticos. Las revisiones realizadas a estos 13 proveedores han sido satisfactorias, salvo para uno de ellos. Las incidencias registradas se solucionaron durante el ejercicio de reporte.

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.

Más allá de estos procedimientos, en los tres últimos años, ninguna de las tres entidades del Grupo Zurich Vida ha realizado auditorías a sus proveedores.

5.3. ATENCIÓN AL CLIENTE

[[Ley_Consumidores](#)] Grupo Zurich Vida cuenta con una estructura de servicios para la Defensa del Cliente, que cumple 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. Actualmente cuenta con el mecanismo **Servicio de Defensa del Cliente**, responsable de resolver reclamaciones.

La gestión de las reclamaciones de Grupo Zurich Vida cuenta con varias fases:

1. Recepción de las reclamaciones por escrito, a través de la página web o del correo electrónico, principalmente.
2. Solicitud de alegaciones o explicaciones al centro de la aseguradora objeto de la reclamación (contratación, gestión de la cartera o siniestros)
3. Revisión
4. Emisión de una resolución conforme al derecho, contrato y buenas prácticas emitidas por el regulador
5. Remisión al consumidor
6. Registro junto a la reclamación y a los motivos en una base de datos.
7. Solicitud de ejecución de la resolución

El Servicio de Defensa del Cliente prioriza la velocidad en la respuesta y la correcta motivación y argumentación de la resolución. Si la reclamación se resuelve en contra de los intereses del consumidor, se le informa del derecho que tiene de acudir al regulador y de 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 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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Número total de expedientes abiertos	80	56	48	1.298	1.516	951	4	5	1	1.382	1.577	1.000
Inadmitidas	3	1	1	37	61	38	1	1	0	41	63	39
Estimadas al reclamante	17	12	13	680	964	451	0	0	0	697	976	464
Atendidas directamente por la entidad	38	23	16	315	275	189	1	1	1	354	299	206
Desestimadas al reclamante	24	21	16	184	239	245	2	2	1	210	262	262
Número total de casos terminados en el año	83	57	46	1.231	1.572	932	4	4	2	1.318	1.633	980
Expedientes pendientes a 31/12	2	1	3	90	34	53	0	1	0	92	36	56

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 2023			
Miles de euros	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	118.491	3.343	33.331
Impuestos sobre beneficios pagados	42.690	71.905	10.290
Subvenciones públicas	0	0	0

INFORMACIÓN FISCAL 2024			
Miles de euros	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	125.236	6.357	151.423
Impuestos sobre beneficios pagados	41.021	246.722,37	14.078.600,39
Subvenciones públicas	0	0	0

INFORMACIÓN FISCAL 2025			
Miles de euros	BANSABADELL VIDA	BANSABADELL PENSIONES	ZURICH VIDA
Beneficios obtenidos	132.423	4.959	154.041
Impuestos sobre beneficios pagados	43.758	-495	4.954
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, estos temas son de relevancia alta, según el análisis de materialidad descrito en el apartado 2.5 “Análisis de materialidad”. Para gestionar estos impactos, el Grupo Zurich cuenta con un marco de control basado en la tolerancia cero hacia los riesgos de esta índole.

A través de su **Código de Conducta** el Grupo Zurich declara su compromiso con la honradez y la responsabilidad a la hora de hacer negocios, y con el mantenimiento de unos estándares elevados en relación con la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y con el cumplimiento fiscal. Por ello, se prohíbe expresamente lo siguiente:

- La corrupción.
- El soborno.
- Las conductas empresariales en la que pudiese parecer que existe una influencia inapropiada. Por ejemplo, dar o recibir regalos, invitaciones u otros beneficios relacionados con las actividades empresariales.

- Involucrarse en transacciones ilegales o que puedan comprometer el seguimiento de los valores del Grupo.
- Hacer negocios con personas que intenten usar sus productos o servicios con fines ilegales.

Además de estos documentos, de aplicación a todas las sociedades del Grupo Zurich Vida, existen algunas específicas para las diferentes entidades:

Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones

A través de su **Política de Compliance Penal**, aprobada en marzo de 2020 y actualizada en marzo de 2025, pone de manifiesto la tolerancia cero ante actuaciones ilícitas que puedan constituir un delito por cualquier persona que forme parte de la organización o por sus colaboradores. En esta política se establece la obligación de los empleados de poner en conocimiento cualquier dato o indicio que pueda haberse cometido un delito o irregularidad, o pueda cometerse en el futuro.

Por otro lado, las **Políticas de Cumplimiento Normativo**, aprobada en octubre de 2019 y actualizada en septiembre de 2025, tienen como objetivo cuidar la reputación de las entidades evitando los conflictos de intereses que puedan darse en la toma de decisiones. Dentro de estas políticas destacan la **Política Antisoborno y Anticorrupción**, y la **Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**. Todas estas políticas están accesibles a través de la intranet a todos los empleados de las entidades a las que aplica.

Una de las medidas implementadas con las que cuentan las entidades para evitar la corrupción y el soborno es la herramienta **GEOA Tool**, a través de la cual los empleados pueden registrar los regalos, obsequios o beneficios, ya sea dado o recibidos. Durante 2025 se realizó una inspección en la que no se encontraron incidencias relacionadas.

Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones cuentan también con un **Manual de políticas y procedimientos para la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo**, revisado en 2025, que tiene como objetivos establecer los criterios y fomentar el cumplimiento estricto del marco; dar a conocer a todas las personas del entorno de las entidades sus obligaciones; concienciar a los empleados; y detallar y establecer los mecanismos de control interno.

Todos los empleados de las entidades han recibido formación *online* durante 2025 sobre estas temáticas, a través de los cursos de crimen financiero y del Código de Conducta. Además de estas, las nuevas incorporaciones tienen asignada una formación relacionada con el **Modelo de Prevención Penal**. Todos los cursos tienen un 100% de realización.

Zurich Vida, por su lado, cuenta con herramientas como la **Política y Estándar Local sobre Antisoborno y Anticorrupción**, actualizada durante 2025; y el **Manual de políticas y procedimientos para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**, al igual que Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones.

Grupo Zurich en España cuenta con una **política local de comunicación de conductas inapropiadas** que cuenta con canales de comunicación, a través de los que se puede poner en conocimiento de la compañía cualquier sospecha de conducta inapropiada, actividad corrupta, soborno, blanqueo de capitales o incumplimiento, según lo establecido en dicha política.

Grupo Zurich Vida cuenta con la **Zurich Ethics Line**. Este canal de denuncias, disponible interna y [externamente](#), permite el reporte a través de correo electrónico, llamada telefónica o de forma presencial de conductas que pueda tener algún empleado o tercero que trabaje por cuenta de Zurich mediante las que pueda infringir el Derecho de la UE respecto a la contratación pública; el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; la protección del medioambiente, de los consumidores o de la privacidad y datos personales y seguridad de las redes y de los sistemas de información; la lucha contra el fraude; o distorsiones del funcionamiento del libre mercado interior. También se incluyen dentro de las posibles razones de denuncia cualquier infracción penal o administrativa, muy grave o grave; y conductas injustas o falta de ética que infrinja el Código de Conducta. En cuanto a la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, no se han recibido denuncias a través de este canal entre 2022 y 2025.

Por otro lado, el equipo de *Compliance* del Grupo organiza campañas de comunicación y sensibilización para la prevención de cualquier conducta contraria a la normativa, tanto interna como externa.

Para fomentar la ética dentro de la plantilla, el Grupo Zurich Vida otorga el reconocimiento **Compliance Champion** a aquellas personas que han tenido un comportamiento destacado en materias relacionadas con el 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.

[[Ley_Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro](#)] En cuanto a **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, en 2025 las entidades del Grupo Zurich Vida han realizado las siguientes aportaciones:

- Bansabadell Vida y Bansabadell Pensiones:
 - Contribución económica: 160.309 euros (96.950 euros en 2024)²⁸.
 - Donaciones en especies:
 - Material de oficina: 160 ordenadores.
- Zurich Vida²⁹:
 - Contribución económica: 419.273 euros (428.716 euros en 2024).
 - Donaciones en especie a diferentes organizaciones:
 - Material de oficina: 151 ordenadores, 100 monitores 10 *dockings* y 10 teclados. En total, estas donaciones en especie se traducen en 11.500 euros (78.326 euros en 2024).

El Grupo Zurich Vida no cuenta con una política formal relacionada con las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. No obstante, cuentan con un protocolo a seguir para donaciones y colaboraciones con estas entidades. En el marco de este protocolo, las entidades deciden, de forma anual, con qué proyectos y fundaciones se colaborará durante el periodo, así como la forma se llevará a cabo. Posteriormente el equipo de *Compliance* realiza un procedimiento de debida diligencia a las entidades propuestas, valida los proyectos y, en su caso, aprueba la propuesta. En los casos en los que es necesario se crea un convenio con las organizaciones.

Cuando se efectúa la donación, todas las aprobaciones realizadas por la persona responsable de presupuesto e iniciativa y el departamento de *Compliance* se guardan como evidencia, junto al justificante de pago. Adicionalmente, se incluyen en el control interno del Grupo Zurich en España.

²⁸ Incluye las donaciones correspondientes al año 2025, de forma que se excluyen del cálculo las donaciones del ejercicio 2024 que, o bien por cuestiones contables o bien porque se provisionan por ir vinculadas a producto, se abonan a principios de 2025. Del mismo modo, se incluyen las donaciones del ejercicio 2025 cuyo pago se realiza a principios de 2026 por cuestiones contables o porque son provisionadas por estar vinculadas a producto.

²⁹ Las donaciones realizadas por Zurich Vida se gestionan desde el Grupo Zurich en España.

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 reporte 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 2-2 GRI 2-6	
Mercados en los que opera	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	Estrategia	Marco de reporte interno	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	¿Quiénes somos?	Marco de reporte interno	
Principio de materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3	
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 2-23 GRI 2-24	No material
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	Marco de reporte interno	No material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Riesgos ambientales	Marco de reporte interno	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	Marco de reporte interno	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	GRI 305-5 Marco de reporte interno	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 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	GRI 303-5	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Materias primas	GRI 301-1	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Energía	GRI 302-1	No material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Energía	GRI 302-4	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	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Cambio climático	GRI 201-2	
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 305-5	
Protección de la biodiversidad			

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Riesgos ambientales	-	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Riesgos ambientales	-	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 GRI 405-1	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 2-7 GRI 405-1	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Igualdad y diversidad	GRI 405-2	
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 2-19	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Conciliación de la vida personal y profesional	Marco de reporte interno	
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 401-2
Número de horas de absentismo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-9 GRI 403-10 GRI 401-3
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 401-2
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 402-1
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 2-29
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 2-30 GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación y desarrollo profesional	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 405-1
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Igualdad y diversidad	GRI 405-1 GRI 405-2

Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Igualdad y diversidad	GRI 406-1	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Igualdad y diversidad	Marco de reporte interno	
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	Marco de reporte interno	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	GRI 406-1 Marco de reporte interno	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 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	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 205-1 GRI 205-2	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 205-1	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 201-1	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con la sociedad	GRI 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	Marco de reporte interno	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Compromiso con la comunidad local	Marco de reporte interno	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Compromiso con la comunidad local	Marco de reporte interno	
Acciones de asociación o patrocinio	Compromiso con la comunidad local	GRI 413-1	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Relación con los proveedores	GRI 2-23	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Relación con los proveedores	GRI 414-1 GRI 308-1	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Relación con los proveedores	Marco de reporte interno	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Atención al cliente	Marco de reporte interno	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 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	Información fiscal	Marco de reporte interno
Los impuestos sobre beneficios pagados	Información fiscal	Marco de reporte interno
Las subvenciones públicas recibidas	Información fiscal	Marco de reporte interno

6.2. FIRMANTES

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

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

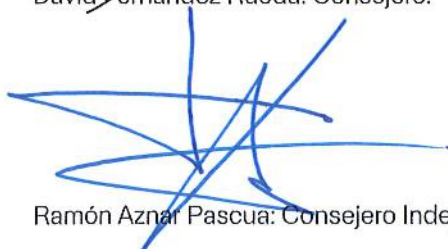
El Estado de Información No Financiera del ejercicio 2025 de Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. - Sociedad Unipersonal, que forma parte del Informe de Gestión 2025 de esta Sociedad pero se presenta de forma separada, es el Estado que antecede y está extendido en 48 hojas, numeradas correlativamente del 1 a la 48 ambas inclusive, y firmadas, cada una de ellas, por el Secretario del Consejo de Administración, cuyo Órgano, en sesión de 31 de marzo de 2026, 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, a tal fin, se destina la presente (nº 48) igualmente firmada por el Secretario para que se suscriba por los señores Administradores, en el bien entendido de que, si faltase la firma de alguno de éstos, se señalará al final con indicación de la causa.



Vicente Cancio García: Presidente.



David Fernandez Rueda: Consejero.



Ramón Aznar Pascua: Consejero Independiente.



Ana Paula Fernandes Paulo: Consejera.



Giuseppe Gamucci: Secretario No Consejero.