

Estado de información no financiera

Nationale-Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E.

Ejercicio 2022



Índice

Acerca de este informe.

Características y presentación de la información 5

1. Información general	6
1.1 Modelo de negocio	6
Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial y presencia geográfica	6
Organización y estructura	7
Objetivos y estrategias	8
1.2 Factores y tendencias	9
1.3 Principales políticas de la Compañía	11
1.4 Gestión de riesgos	12
1.5 Principio de materialidad	13
2. Cuestiones medioambientales	16
2.1 Información general detallada	16
Políticas y riesgos	16
Riesgos ambientales. Recursos dedicados a su prevención	17
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente	18
Procedimiento de evaluación o certificación ambiental	18
Aplicación del principio de precaución	18
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	18
2.2 Contaminación	19
2.3 Economía circular y prevención de residuos	19
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	19
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	20
2.4 Uso sostenible de los recursos	20
Consumo de agua	20
Consumo de materias primas	21
Consumo directo e indirecto de energía. Uso de energías renovables	21
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	21
2.5 Cambio climático	22
Emisiones de gases de efecto invernadero	22
Metas de reducción establecidas	23
2.6 Protección de la biodiversidad	24
3. Cuestiones sociales y relativas al personal	24
3.1 Políticas y riesgos en materia de cuestiones sociales y del personal	24
3.2 Empleo	24
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	25
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	26
Promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	27
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	29
Brecha salarial	30
Remuneración de consejeros y directivos	31
Implantación de políticas de desconexión laboral	31
Empleados con discapacidad	32



3.3	Organización del trabajo	32
	Organización del tiempo de trabajo	32
	Número de horas de absentismo	33
	Medidas destinadas al disfrute de la conciliación	33
3.4	Salud y seguridad	35
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	35
	Accidentes de trabajo	36
3.5	Relaciones sociales	37
	Organización del diálogo social en la Compañía incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	37
	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	37
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	37
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de salud y seguridad	37
3.6	Formación	38
	Políticas implementadas en el campo de la formación	38
	Número de horas de formación por categoría profesional	40
3.7	Accesibilidad universal	40
3.8	Igualdad	40
	Medidas adoptadas para promover la igualdad y contra todo tipo de discriminación	40
	Plan de igualdad	42
4.	Derechos humanos	42
4.1	Políticas y riesgos. Procedimientos de diligencia debida	42
4.2	Número de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	44
4.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	44
5.	Corrupción y soborno	46
5.1	Políticas y riesgos. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	46
5.2	Número de denuncias recibidas por casos de corrupción y soborno	47
5.3	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	47
5.4	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	48
6.	Sociedad	49
6.1	Desarrollo sostenible	49
	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. Políticas y riesgos	49
	El impacto de la actividad de la Compañía en el empleo y el desarrollo local	52
	El impacto de la actividad de la Compañía en poblaciones locales y el territorio	53
	Relaciones mantenidas con las comunidades locales y modalidades de diálogo	56
	Acciones de asociación y patrocinio	58
6.2	Proveedores	58
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	58
	Consideración en las relaciones con proveedores de su responsabilidad social y ambiental	59
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	60

6.3	Clientes	60
	Políticas y riesgos asociados a la relación con los clientes	60
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	61
	Sistemas de reclamación	62
	Número de quejas recibidas y resolución de las mismas	63
6.4	Información fiscal	63
	Beneficios antes de impuestos por país	63
	Impuesto sobre beneficios pagados por país	63
	Subvenciones públicas recibidas	63
	Anexo I. Tabla de contenidos Ley 11/2018	64

Acerca de este informe.

Características y presentación de la información

La información contenida en el presente informe da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En la elaboración del presente informe se han considerado asimismo las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Además, el contenido se ha elaborado con base en una serie de indicadores GRI seleccionados, acorde a la “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), detallados en el Anexo I del presente informe.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Nationale-Nederlanden Vida Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. (en adelante, Nationale-Nederlanden Vida) tiene como objetivo informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad relevantes para la Compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Nationale-Nederlanden Vida ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

Por otro lado, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Nationale-Nederlanden Vida, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de indicadores clave de desempeño u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del grupo, como es el caso de la contaminación lumínica y acústica, la generación de residuos, la gestión de la biodiversidad, así como indicadores relativos a la relación con proveedores y derechos humanos.

Todos los indicadores incluidos en este informe cumplen los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Asimismo, la información incluida en el mismo es precisa, comparable y verificable.

En relación al perímetro de reporte, esta información alcanza a Nationale-Nederlanden Vida por lo que los indicadores cuantitativos presentados en el capítulo “2. Cuestiones medioambientales” del informe han sido calculados a partir de los datos de Nationale-Nederlanden España, aplicando la proporción de empleados a cierre de 2022 existente en Nationale-Nederlanden Vida.

Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Nacional de Mercados y Valores, se incluyen a continuación las principales bases de preparación del documento y las novedades respecto al periodo anterior para un mejor entendimiento del lector. Con respecto al Estado de Información No Financiera del año 2021 se ha incorporado al informe de este año el nuevo indicador requerido: 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. Además, cada área proveedora de la información que se incorpora al informe (Facilities, People & Culture, Risk, Legal and Compliance, Corporate Social Responsibility, Planning Control and Procurement, Quality and Customer Engagement y Finance) ha tratado de ampliar la información con respecto a lo que se reportó el año pasado, con el objetivo de dar mayor consistencia a la información proporcionada en cada indicador y a su vez, para mejorar año tras año el reporte de información no financiera. Para ello, en cada indicador de la Ley 11/2018 se han añadido unas recomendaciones de mejora de la información reportada respecto al año anterior. Para todos los indicadores cuantitativos, se incluye también el dato que reportado en 2021 proporcionando así al lector información suficiente para poder realizar una comparativa y configurar un histórico para cada indicador.

Del análisis de materialidad realizado, como principal diferencia con respecto al año pasado, se presenta la realización de un benchmark entre los principales competidores de la Compañía para identificar el universo de asuntos materiales y la ampliación de la consulta a un mayor número de grupos de interés con respecto al año pasado.

El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

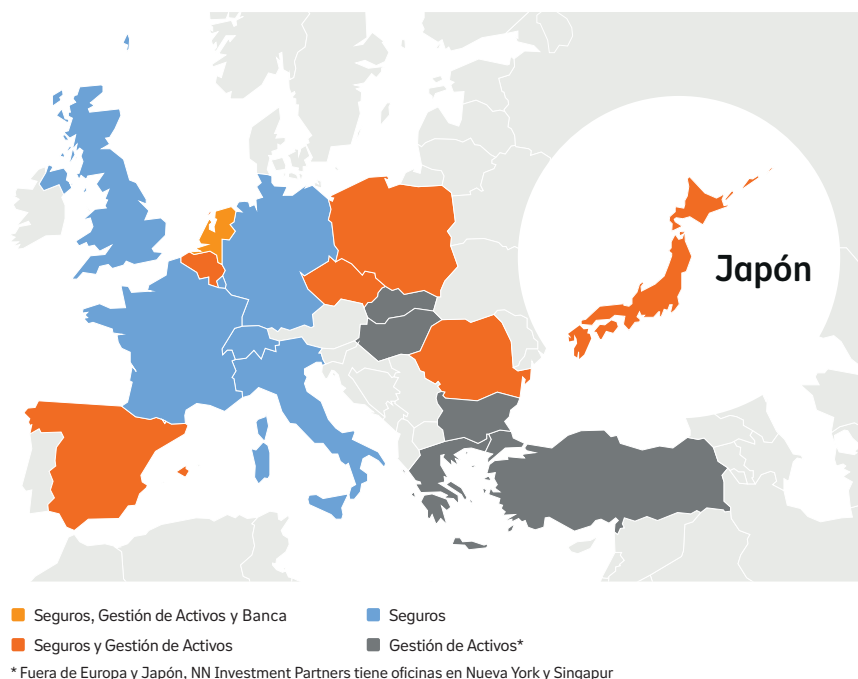
1. Información general

1.1. Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio, entorno empresarial y presencia geográfica

Nationale-Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. es una de las dos sociedades de la Compañía aseguradora Nationale-Nederlanden en España, perteneciente al Grupo NN, de origen holandés.

El Grupo NN, es una Compañía internacional aseguradora y gestora de activos que cuenta con más de 175 años de historia, está formado por casi 16.000 empleados y opera en 11 países, dando servicio aproximadamente a 20 millones de clientes de Europa y Japón, mercados en los que está presente con un alto ratio de solvencia.



Grupo NN se fundó en 1845 y durante más de sus 175 años de historia la Compañía se ha fusionado, ha crecido y ha cambiado, pero ha mantenido su núcleo principal. El objetivo principal del grupo es ayudar a la gente a cuidar de lo que más les importa, reflejando el tipo de Compañía que quiere llegar a ser: una Compañía que proporcione valor a largo plazo a todos sus grupos de interés, teniendo como principal objetivo los intereses de los clientes y de la sociedad en general. Las líneas de negocio que se gestionan desde el grupo son seguros de vida y no vida, banca y gestión de activos a través de diferentes sociedades.

En España, Nationale-Nederlanden Vida ofrece soluciones de protección, ahorro e inversión a corto, medio y largo plazo desde 1978. Está compuesta por cuatro Compañías: Nationale-Nederlanden Vida, Nationale-Nederlanden Generales, NN Services y Oxygen.

Nationale-Nederlanden Vida y Generales ofrece a sus clientes soluciones de seguros (accidentes, vida, hogar, autos, autónomos y PYMES), planes de pensiones y productos de ahorro e inversión. NN Services surge en 2012 con el objetivo de apoyar, facilitar, mejorar y desarrollar el negocio de sus miembros mediante la prestación de servicios tales como soporte en auditoría, servicios IT, servicios de inversión, servicios de formación y consultoría, etc. Por último, Oxygen es una Compañía filial de NN Group basada en Madrid con el objetivo de desarrollar un creador modular de productos de protección capaz de adaptarse a cualquier ecosistema a través de API y optimizando costes.

La Compañía cuenta con un equipo profesional de más de 500 empleados y 2.000 agentes comerciales, estando presente en toda España a través de sus 33 oficinas comerciales, 153 puntos naranja y 7 oficinas franquiciadas repartidos por todo el territorio nacional, (34 oficinas comerciales, 8 oficinas franquiciadas y 163 puntos naranja al cierre del ejercicio 2021) estructurados en seis direcciones territoriales: Centro, Norte, Noreste, Galicia, Levante y Sur. El sistema de distribución de sus productos es principalmente a través de agentes. Todo ello contribuye a cumplir con el compromiso de sus clientes y el propósito de marca “Ayudamos a cuidar de lo que más les importa”. Adicionalmente, Nationale-Nederlanden Vida cuenta con una unidad de negocio especializada en soluciones retributivas para empleados y directivos: Employee Benefits. Gran parte de las Compañías del IBEX-35 confían en la Compañía para cuidar a sus empleados, además de instituciones públicas, multinacionales y PYMES. La ambición de la Compañía es llegar a ser el referente en el mercado de protección española en la experiencia de cliente.

Nationale-Nederlanden Vida, como Compañía aseguradora, está sujeta a la normativa y opera bajo la supervisión de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. De forma trimestral, Nationale-Nederlanden reporta a la DGSFP el margen de solvencia y la cobertura de las provisiones técnicas que actúan como garantía financiera del negocio desarrollado por la entidad.

Organización y estructura

En relación a los canales de negocio, se distinguen cuatro diferentes para el conjunto de Nationale-Nederlanden España:

- **Canal empresas.** Se trata de una unidad de negocio colectivo (conocida como Nationale-Nederlanden Employee Benefits) especializada en soluciones retributivas para empleados y directivos, siendo uno de los principales operadores en el mercado, con 22 años de experiencia. Tiene 10.972 clientes (5.977 de Vida y 4.995 de Generales), dando cobertura a 407.021 asegurados (233.667 de Vida y 173.354 de Generales).
- **Canal agencial.** La Compañía cuenta con una red de 1.879 agentes comerciales, con presencia en toda España, a través de sus 33 oficinas, 23 delegados de capitales de provincia y grandes ciudades (puntos de distribución en capitales de provincia y ciudades con más de 80.000 habitantes), 153 Puntos Naranja (puntos de distribución en localidades con menos de 80.000 habitantes), y 7 Franquicias.
- **Canal bancaseguros.** El principal partner de Nationale-Nederlanden Vida en este caso es ING, con el que mantiene un acuerdo de distribución. El objetivo fundamental de este canal es maximizar el negocio existente fundamentado en tres partes: seguros, venta de hipotecas y planes de pensiones.
- **Canal directo.** Canal dirigido sólo a la cartera existente. Dentro de este canal cabe destacar contacto directo, un proceso de venta online mediante el cual los clientes pueden contratar ofertas personalizadas y adaptadas a sus necesidades. Además de mejorar la experiencia de cliente, este nuevo proceso de venta genera sinergias en los distintos canales, ya que también supone una fuente de oportunidades para la red comercial. El objetivo cara al 2023 es la de contactar a 100.000 clientes

Los productos que ofrece Nationale-Nederlanden Vida en España se pueden categorizar en productos de ahorro e inversión, protección y jubilación. Más concretamente:

- Ahorro e inversión: Plan Creciente, Plan Creciente SIALP, Contigo Futuro, Generación F Único Flexicuenta Asegurada y Ahorro Garantizado Extra.
- Seguros de Vida: Contigo Familia, For You Woman y Protección Plus.
- Seguros para autónomos: Contigo Autónomo.
- Pensiones: Sistema Duplo.

Por su parte, Nationale-Nederlanden Generales ofrece Seguros de Hogar y Accidentes a través de la comercialización de sus productos Mihogar Seguro y LíderPlus Accidentes, así como productos de terceros en el ramo de automóvil (en colaboración con Grupo Mutua) y multirriesgo para pymes (en colaboración con Caser) y Contigo Senior.

El Consejo de Administración y el Comité de Dirección son dos de los pilares del Gobierno Corporativo, dos órganos con funciones distintas pero complementarias. El Consejo de Administración es el mentor del Comité de Dirección, el que supervisa, el que tiene que definir y aprobar la estrategia, los valores de la Compañía y el que decide quién debe formar parte del Comité de Dirección.

El Comité de Dirección por su parte tiene un papel más ejecutivo, es el encargado de gestionar el día a día de la Compañía, el que debe diseñar e implantar las acciones concretas para cumplir con la estrategia aprobada por el Consejo de Administración y al que debe rendirle cuentas de los resultados. El Comité de Dirección de Nationale-Nederlanden España está formado por siete miembros detallados a continuación:

- Carlos González Perandones, CEO de la Compañía.
- Álex Bogman, Chief Sales Officer (CSO)
- Juan Carlos Cogollo Pérez, Chief Risk Officer (CRO)
- David Vaquero López, Chief Technology Officer (CTO)
- Josep Celaya, Chief Customer Experience Officer (CCO)
- Julián Francisco Fernández Mata, Chief Financial Officer (CFO)
- Marije Scholma, Chief Human Resources Officer (CHRO)

El Consejo de Administración de Nationale-Nederlanden España está formado por los miembros que se detallan a continuación:

- Carlos González Perandones, Consejero Delegado.
- Attila Bosnyak, Consejero Dominical.
- Julián Fernández Mata, Consejero Ejecutivo.
- Juan Carlos Cogollo, Consejero Ejecutivo.
- Mar Gallardo, Consejera Independiente.

Nationale-Nederlanden España cuenta también con un Comité de Auditoría cuya función principal es la de supervisar la integridad de los estados financieros y no financieros de la Compañía, velar por la independencia del auditor externo y supervisar que el control interno y el sistema de gestión de riesgos se estén aplicando correctamente según las políticas aprobadas por el Consejo de Administración.

Objetivos y estrategias

El compromiso del Grupo NN, y el de Nationale-Nederlanden España, es ayudar a los clientes a proteger y asegurar su futuro financiero.

Esto se ve reflejado tanto en el propósito de la Compañía, que es “ayudar a cuidar de lo que más importa”, como en su ambición de “ser referente en experiencia de cliente en el mercado de protección español”, contando con una declaración del propósito de la Compañía en la que se cuenta la historia del motivo de este propósito.

Los tres valores corporativos que guían la actuación de la Compañía son:

- **Cuidamos de nuestros clientes:** empoderamos a las personas para que sean y ofrezcan la mejor versión de ellos mismos.
- **Somos claros:** nos comunicamos de manera proactiva y honesta. Además, somos accesibles y abiertos con la idea de presentar nuestros productos de manera que todo el mundo los entienda.
- **Estamos comprometidos:** ayudamos a las personas a tomar sus propias decisiones pensando en su futuro.

Estos valores expresan lo que la organización valora, en lo que cree y a lo que aspira guiando su actividad y uniendo a la Compañía. Cada empleado de Nationale-Nederlanden Vida es responsable de cumplir con estos valores que le permiten tener en cuenta los intereses de todos los grupos de interés, en línea con el compromiso de creación de valor a largo plazo a todos los grupos de interés: clientes, empleados, agentes, colaboradores, accionistas y la sociedad en general.

En 2022, la Compañía en España, tanto Nationale-Nederlanden Generales como Nationale-Nederlanden Vida, basa su estrategia en cinco prioridades estratégicas que guiarán su actuación en los próximos años:

1. Ofrecer un excelente compromiso con el cliente, construyendo relaciones duraderas aprovechando los diferentes canales de distribución sólidos, alianzas y capacidades digitales.
2. Fomento de un espacio de trabajo inclusivo con un claro enfoque en construir y mantener las capacidades necesarias para llevar a cabo el éxito en la estrategia.
3. Foco en protección, desarrollando una amplia gama de soluciones innovadoras de protección y capacidades de soporte que aporten valor tanto a los clientes como a la Compañía, con espacio para desarrollar aún más las oportunidades detectadas en el mercado de ahorros y pensiones.
4. Fuerza financiera: la Compañía es financieramente sólida y proporciona valor a largo plazo a los accionistas.
5. Apoyar el bienestar de las personas y del planeta, mediante una Compañía comprometida activamente con las sociedades en las que opera.

Estas prioridades estratégicas estarán apoyadas por tres palancas para su consecución: las personas, la tecnología y el dato.

Adicionalmente y comprometidos con su visión, la promesa de marca de la Compañía se fija en “ayudamos a cuidar de lo que más importa”. Para Nationale-Nederlanden Vida la promesa de marca es mucho más que un logotipo o un diseño, siendo la marca una promesa. Esta promesa de marca es ayudar a cuidar de lo que más importa de una manera más personal y solidaria, al mismo tiempo que aumenta la confianza de las personas en su capacidad para decidir por sí mismas. La promesa de marca “tú importas” está presente en cada departamento que integra la Compañía, cada empleado y en cada interacción con nuestros grupos de interés.

Actualmente la Compañía está asistiendo a un proceso acelerador de evolución que combina la revolución digital, el cliente en el centro y la sostenibilidad, con el objetivo de llegar a posicionarse como la mejor empresa del sector en el ámbito nacional.

1.2. Factores y tendencias

Las tendencias que se anunciaban para 2022 en el sector asegurador principalmente seguían los ejes que están marcando todo el siglo XXI de digitalización y sostenibilidad, todo ello centrado en un enfoque en el cual el cliente está siempre en el centro.

En este plano, la Compañía es consciente de que este sector está asistiendo a la mayor revolución digital experimentada en los últimos años y, para adaptarse a ello y continuar transformándose, la Compañía ha tomado una serie de medidas que le permiten ser más eficaz y enfocarse en la excelencia del servicio para el cliente. Todo ello se ha traducido en un aumento del teletrabajo o trabajo en remoto, nuevas modalidades contractuales que

facilitan y agilizan la venta online y que se centran, principalmente, en mejorar la experiencia de cliente, así como el aumento del uso de canales digitales.

Esta nueva manera de relacionarse y de ofrecer servicios ha ido acompañada de cambios a nivel operacional y organizacional en los equipos de Nationale-Nederlanden Vida, para estar más y mejor preparados para abordar este nuevo desafío de la protección de las personas en un tiempo marcado por la incertidumbre y bajo el objetivo de afrontar la recuperación económica con la máxima celeridad.

El proceso de digitalización de Nationale-Nederlanden comenzó en 2014, lo que le ha permitido estar a la vanguardia del sector en los últimos años, a lo que se suma la conversión en empresa ágil a finales de 2019. El trabajo en patrullas multidisciplinares ha permitido tener una visión más clara del estado de los diferentes proyectos en todo momento, detectar cuellos de botella y dependencias de una manera más fácil, ser más flexibles en los procesos y reducir el “time to market” (tiempo que transcurre entre el diseño de un producto y su lanzamiento), un aspecto diferenciador frente a otras Compañías del sector.

Con todos los estos cambios acelerados de la digitalización de la Compañía, Nationale-Nederlanden se ha convertido en Compañía 100% digital en el proceso de venta y en vías de ello en postventa y seguirá avanzando para hacer frente a los posibles desafíos que puedan surgir en el futuro.

Todo el proceso de digitalización va acompañado de otra tendencia de actualidad y de real importancia en el sector como es la ciberseguridad. La seguridad de los datos personales es uno de los temas que cada vez cobra más importancia en este sector y en la sociedad en general. Es muy importante contar con herramientas que prevengan posibles ciberataques o fugas de datos, tanto de clientes como de la propia empresa. Cada vez son más los profesionales que trabajan por velar la ciberseguridad de nuestras operaciones y trabajo diario.

La segunda parte de los dos ejes que guían la actuación del mundo en este siglo XXI es la sostenibilidad. Nationale-Nederlanden Vida está comprometida con el medio ambiente y la sociedad en general. Conscientes no solo de la emergencia climática que se presenta en el mundo actual sino también del foco en la sociedad o en la S de las siglas “ESG” que se está dando desde la pasada pandemia y la guerra de Ucrania. El mundo está siendo cada vez más consciente de la necesidad de cooperación entre los diferentes colectivos de la sociedad para llegar a alcanzar una sociedad menos hostil.

Toda el área ambiental se ha centrado durante este 2022, y se centra como tendencia futura, en el cambio climático y la eficiencia energética. Los efectos del cambio climático cada vez son más visibles y la escasez energética presente se ha acentuado debido al conflicto entre Ucrania y Rusia.

Las Compañías del siglo XXI y la sociedad en general es consciente de que si no se actúa de manera inmediata los efectos ambientales serán irreversibles. El año 2022 se recordará en materia ambiental principalmente por los incendios sucedidos durante la temporada de verano debido, entre otros factores, al aumento de la temperatura global del planeta. Así mismo, este año ha estado marcado por la escasez de precipitaciones desembocando esto en sequía o escasez de agua, y asistiendo en algunos casos a cortes de suministro entre ciertas franjas horarias o reducción de la presión del agua en los hogares para intentar ahorrar este recurso en la medida de lo posible. Todos estos hechos se traducen también en escasez de materias primas, en cosechas poco abundantes o inexistentes y en una subida de los precios.

Esta inflación se ha visto acentuada por el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, marcando principalmente este conflicto la crisis energética, la escasez de materias primas y la consecuente rotura de la cadena de suministro y el acento de nuevo en la S de sociedad de las siglas “ESG”. Este escenario promueve una transición sostenible durante los próximos años, en la que se incentive el comercio y los productores locales, se tomen medidas severas de ahorro y eficiencia energética y se planteen metas alcanzables respecto a reducciones de gases de efecto invernadero y contemplación de diferentes escenarios climáticos.

Por otra parte, la regulación europea sobre finanzas sostenibles marcará también la actuación de la Compañía durante los próximos años. Durante el año 2022, se han alineado los activos de la Compañía con los artículos del SFDR (Sustainable Financial Disclosure Regulation), adaptando la documentación de sus productos y

clasificándolos según los requisitos establecidos por la regulación para permitir a los clientes y otras partes interesadas comparar diferentes productos con respecto a sus riesgos ASG y objetivos de inversión sostenible. Adicionalmente se están revisando los borradores de la directiva europea CSRD de cara a analizar los gaps que pueda tener la Compañía y remediarlos en los ejercicios de 2023 y 2024. De cara al próximo año también se trabajará junto con el departamento de riesgos en la directiva de solvencia II de cara a integrar los riesgos de sostenibilidad en los requisitos organizativos.

Durante el año 2022 los contagios producidos por el Covid han quedado en un segundo plano, sin embargo, se ha seguido administrando vacunas a la población y como consecuencia de la pandemia la promoción de la salud y el bienestar sigue siendo algo primordial entre la sociedad y en el mercado. Nationale-Nederlanden Vida apuesta por proporcionar este bienestar tanto a sus empleados, a través de su programa wellness y su nuevo modelo de trabajo “Somos 4.0”, así como a sus empleados, con el desarrollo actual y futuro de proyectos que favorezcan su tranquilidad y salud.

1.3. Principales políticas de la Compañía

Las principales políticas que se mencionan y se detallan a lo largo del documento en el ámbito ambiental, social o de gobernanza son las siguientes:

Perspectiva ambiental:

- Declaración ambiental a nivel grupo NN, en la cual se compromete a apoyar los principios y normas de protección y promoción del medio ambiente contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- A su vez, Nationale-Nederlanden Vida está adherida a la política en materia ambiental del Grupo NN, preocupándose así por la práctica de la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente mediante diferentes líneas de trabajo.
- A nivel Grupo NN la Compañía forma parte del “Plastic Pledge”, compromiso mediante el cual se compromete a dar cumplimiento a diez directrices propuestas con el objetivo de reducir y reciclar el plástico tanto como sea posible.

Perspectiva social:

- Políticas de Experiencia del Empleado que sirven como pilar de las actuaciones de este departamento y que establecen los principios de conducta del desarrollo profesional. Estas políticas son varias tales como política de selección, de promoción, de evaluación del desempeño, formación, talento y desarrollo, compensación y beneficios o gestión de la diversidad.
- Política de diversidad e inclusión.
- Nationale-Nederlanden Vida se adhiere también a la Declaración de Derechos Humanos del Grupo NN, que aplica a todos los miembros de la Compañía una serie de principios en esta materia.
- En relación a posibles casos de abuso o vulneración de derechos humanos, el Grupo NN cuenta con una política de denuncias (whistleblower policy)
- La Compañía busca implementar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todos sus grupos de interés, lo que se ve reflejado en su política de capital humano, política de delitos económicos financieros, política con los proveedores y política marco de inversión responsable.

Perspectiva de gobernanza:

- En el ámbito de gestión de riesgos y concretamente de aquellos riesgos que afectan a la salud y seguridad del empleado, la Compañía dispone de una política de prevención en salud y seguridad que tiene el objetivo la promoción y mejora de las condiciones de trabajo, así como garantizar los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.
- Política contra el riesgo de fraude.
- Política de patrocinios y donaciones benéficas.
- Política de regalos de eventos y comidas de empresa.
- Política sobre el derecho de la competencia.

- Política de protección de datos.
- Política de calidad de datos.
- Política de reporting financiero.
- Política / Norma de riesgo de seguridad de la información.
- Política de subcontratación dentro del grupo.
- Política de gobernanza y vigilancia de productos.
- Política de Prevención de actividades de venta a “US person” de productos de inversión en valores.
- Política de Conservación de Registros.
- Política de Compras.
- Código de Conducta para proveedores.
- Código de Conducta.
- NN Group Responsible Investment Framework Policy política que se establece a nivel Grupo NN para velar por la inversión basada en criterios sostenibles.

1.4. Gestión de riesgos

Las medidas para mitigar los riesgos asociados a estas cuestiones generalmente se clasifican como ambientales, sociales o de gobernanza:

- **Ambiental:** cómo Grupo NN aborda el cambio climático, la protección del medio ambiente, la transición energética y la sostenibilidad en la inversión y sus propias operaciones.
- **Social:** cómo Grupo NN hace negocios de una manera socialmente responsable, teniendo en cuenta la igualdad y la inclusión, los derechos humanos y laborales, y la protección del consumidor.
- **Gobernanza:** cómo Grupo NN está estructurado para garantizar que su sistema de gobierno corporativo equilibre los intereses de sus grupos de interés y el enfoque a largo plazo de la empresa en su toma de decisiones. Esto incluye temas tales como el establecimiento de objetivos equilibrados y los poderes compensatorios, la remuneración de ejecutivos y empleados, y la gestión de nuestra posición fiscal.

La toma de decisiones equilibrada, teniendo en cuenta los intereses de todas las partes interesadas, se garantiza mediante la aplicación de los principios del Código de Gobierno Corporativo.

Los valores de Grupo NN, cuidado, claridad, compromiso, son una piedra angular de la toma de decisiones. La Declaración de Apetito de riesgo sobre el buen desempeño empresarial expresa el objetivo del Grupo de actuar como una empresa con una responsabilidad con la sociedad en general. La declaración de Grupo NN “Living Our Values” define los valores de la Compañía, que se reflejan en muchas de sus políticas, estándares y procesos de toda la empresa.

Se integran asimismo consideraciones ASG en el proceso de toma de decisiones de inversión, ya que la Compañía apuesta por la idea de que existe un fuerte vínculo entre el impacto positivo a largo plazo de la integración ASG y la mejora de los rendimientos ajustados al riesgo. Centrada la Compañía en ASG también garantiza que se esté a la altura de los valores y se demuestre una buena ciudadanía corporativa. Esto ayuda al Grupo NN a alinear mejor el negocio principal con las expectativas más amplias de la sociedad.

La Sociedad aplica la Política Marco de Inversión Responsable del Grupo NN, que apoya la incorporación sistemática de factores ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en el proceso de gestión de las inversiones, teniendo en cuenta tanto los riesgos como las oportunidades. Esto ayuda a tomar decisiones de inversión mejor informadas y a optimizar el perfil de rentabilidad/riesgo de las carteras de inversión, y nos permite reflejar los valores de NN en el proceso de inversión, y a alinear mejor nuestro negocio con los objetivos y expectativas más amplios de la sociedad en materia de sostenibilidad.

1.5. Principio de materialidad

En la elaboración del presente informe, en la orientación del discurso, así como en la forma de abordar cada temática requerida por la Ley 11/2018, se ha tenido en cuenta un estudio completo de materialidad realizado con carácter previo y que permite establecer prioridades internas y externas para Nationale-Nederlanden Vida. Este estudio se ha realizado teniendo en cuenta a una serie de grupos de interés identificados por la Compañía.

Las fases que han comprendido este análisis se detallan a continuación:

- Identificación y actualización de los asuntos materiales del análisis realizado el año anterior bajo las dimensiones ASG.
- Evaluación y priorización de estos asuntos materiales según los asuntos materiales del Grupo NN y el entorno de Nationale-Nederlanden en España.
- Compromiso con los grupos de interés mediante la consulta a estos a través de una encuesta.
- Supervisión y validación de los resultados de la consulta a grupos de interés.
- Representación de los resultados en la matriz de materialidad.

Los temas materiales que resultaron para Nationale-Nederlanden Vida de cara al año 2022 se han obtenido tras la actualización de los temas relevantes del análisis de materialidad del año previo. Esta actualización se ha llevado a cabo mediante la elaboración de un benchmark de asuntos materiales de Compañías del sector, a través de la consulta de índices como DJSI y MSCI y la realización de un análisis de prensa para el sector asegurador durante el periodo de 2022. Los temas materiales resultantes se acordaron también con el Grupo NN y se han alineado con los resultados obtenidos en el Grupo. Esta identificación se ha realizado centrada principalmente en el impacto, entendiendo impacto como el efecto que tiene la Compañía sobre el entorno, el medioambiente y las personas, pudiendo ser este positivo o negativo.

Así, el universo de asuntos resultante clasificado en las dimensiones ASG es el siguiente:

Dimensión ambiental: las acciones que se llevan a cabo para abordar estos asuntos materiales se detallan en el apartado de cuestiones ambientales.

- **Uso eficiente de los recursos.** El impacto que Nationale-Nederlanden Vida genera mediante el uso de los recursos en su día a día (agua, materiales, energía, etc), así como la forma en que promueve el uso eficiente de los mismos.
- **Uso de energías renovables.** El impacto que genera Nationale-Nederlanden Vida en el medio ambiente mediante el uso de energía de origen renovable.
- **Cambio climático. Huella de carbono y emisiones de gases de efecto invernadero.** El impacto de la actividad de Nationale-Nederlanden Vida en el cambio climático, así como la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que genera y la gestión/reducción de las mismas.

Dimensión social: las acciones que se llevan a cabo para abordar estos asuntos materiales se detallan en el apartado de cuestiones sociales y del personal.

- **Desarrollo del capital humano. Atracción y retención de talento.** El impacto que Nationale-Nederlanden Vida tiene en su propia plantilla al fomentar una cultura que apoya el aprendizaje y colaboración continuos e invirtiendo en el desarrollo personal y profesional, así como el impacto que tiene la Compañía y la habilidad de ejecutar su estrategia de negocio a través de la atracción, retención y desarrollo de talento.
- **Conciliación y bienestar.** La forma en que Nationale-Nederlanden Vida impacta en la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados, así como las medidas que desarrolla para facilitar esta conciliación entre la plantilla.
- **Salud y seguridad.** El impacto que tiene Nationale-Nederlanden Vida en la salud y seguridad de la plantilla y de la sociedad en general a través del desarrollo de su actividad y la estrategia de community investment.

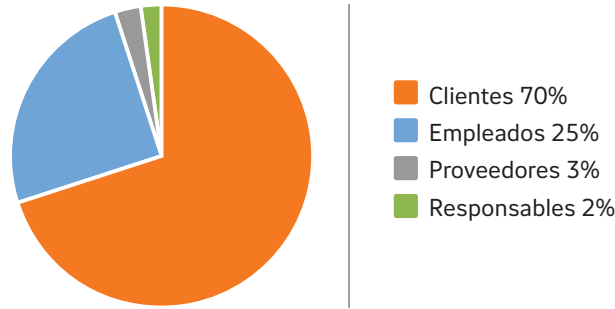
- **Inclusión e igualdad.** El impacto que tiene Nationale-Nederlanden Vida en el bienestar de su plantilla, facilitando un entorno laboral inclusivo, de opiniones y pensamientos diversos, igualdad de oportunidades y salarios, así como formatos híbridos de trabajo. El impacto de una plantilla diversa en Nationale-Nederlanden Vida se traduce en una fuerza de trabajo, innovación y desempeño profesional mayores.
- **Alianzas para el apoyo social.** El impacto que tiene Nationale-Nederlanden Vida en las comunidades locales mediante el desarrollo de alianzas que permitan colaborar con estos colectivos, maximizando así el impacto positivo en dichas comunidades.
- **Ciberseguridad y protección del dato de las personas.** El impacto de la privacidad del dato y la ciberseguridad en todos los grupos de interés con los que Nationale-Nederlanden Vida tiene responsabilidad, así como en la continuidad del negocio al abordar esta responsabilidad adecuadamente.
- **Calidad en el servicio de atención al cliente y satisfacción del cliente.** El impacto que Nationale-Nederlanden Vida tiene en la forma en que presta servicio a sus clientes.
- **Revolución digital.** Entiéndase este asunto material como el impacto que tiene Nationale-Nederlanden Vida en sus grupos de interés a través de la revolución digital que la sociedad está atravesando durante este siglo, la manera en la que está adaptando sus procesos y operaciones en su día a día para generar impacto en este ámbito.

Dimensión de gobernanza:

- **Transparencia y claridad en el desarrollo del negocio.** La forma en que Nationale-Nederlanden Vida considera las necesidades e intereses de sus grupos de interés y proporciona información clara, honesta y transparente. Esto incluye también la guía en la gestión de compra de productos y servicios, así como proporcionar las herramientas que sean necesarias para facilitar el entendimiento de los mismos.
- **Promoción de la inversión basada en criterios sostenibles.** El impacto en las personas y el planeta mediante la integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en los procesos de inversión, así como en las estrategias de impacto. Dado el tamaño de su cartera de inversiones, Nationale-Nederlanden Vida puede aprovechar sus inversiones para impulsar y acelerar el cambio positivo. Al mismo tiempo, la inversión responsable puede ayudar a proteger o mejorar el valor de sus inversiones a largo plazo. Para tratar este asunto material, un equipo de finanzas sostenibles compuesto por miembros del área de Inversiones, Legal & Compliance y Producto trabajan conjuntamente para dar respuesta al reglamento SFDR.
- **Corrupción y soborno.** El impacto que tiene la gestión de la corrupción y el soborno sobre los grupos de interés de la Compañía debido al desarrollo de la actividad de la misma. Para abordar este tema material en los grupos de interés de la Compañía se llevan a cabo cursos de carácter anual entre los empleados, así como se siguen una serie de políticas y documentos detallados en el punto correspondiente a corrupción y soborno de este informe.
- **Desarrollo de productos basados en criterios sostenibles.** El impacto de que Nationale-Nederlanden Vida desarrolle productos de seguros, pensiones y banca para ayudar a los clientes a afrontar los retos de la sociedad por ejemplo, la salud física/mental y/o promover un comportamiento responsable con el medio ambiente (por ejemplo, la circularidad o la reducción de los recursos naturales). Esto también incluye alinear o adaptar los productos o servicios a los riesgos y desafíos ASG que surjan.
- **Solidez financiera.** El impacto de la evolución de la sociedad (incertidumbre económica y política) en el modelo de negocio y la solidez financiera de Nationale-Nederlanden Vida y la conservación de la resistencia financiera para poder cumplir con las obligaciones financieras y con los compromisos a corto y a largo plazo con todos los grupos de interés de la Compañía.

Tras la anterior priorización de asuntos se procedió a la consulta a los grupos de interés de la Compañía para identificar aquellos que resultan más relevantes para estos grupos y en los cuales se deben centrar los esfuerzos de trabajo y la estrategia de sostenibilidad de Nationale-Nederlanden Vida.

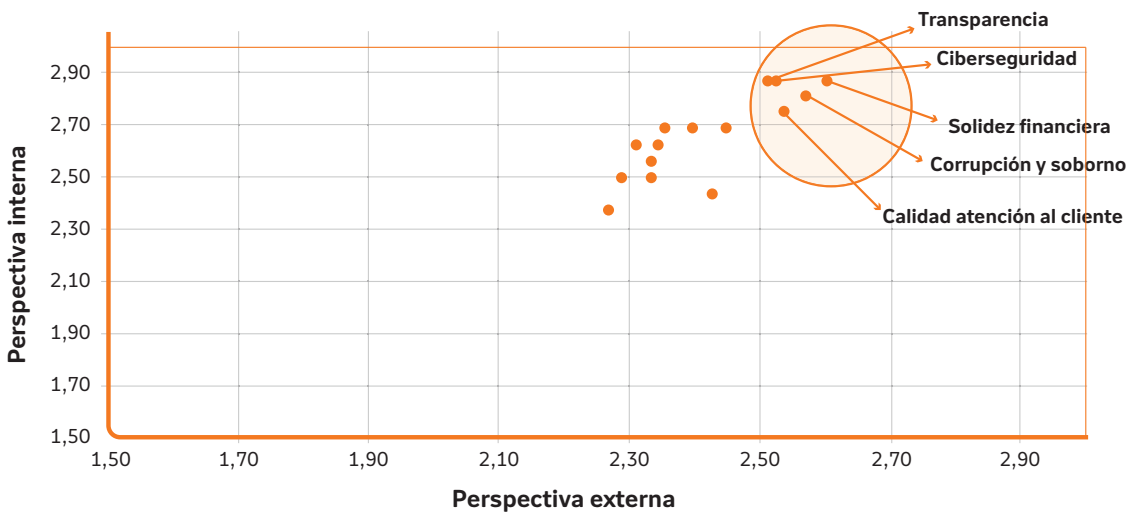
Esta consulta se ha realizado a través del lanzamiento de un cuestionario a grupos de interés considerados como internos y externos. A nivel interno, se ha consultado a altos cargos directivos de la Compañía involucrados en el proceso de elaboración del EINF y, a nivel externo, se ha realizado una consulta a clientes, proveedores y empleados. Cabe destacar que las opciones de respuesta para cada asunto material del cuestionario oscilaban entre 0 y 3, siendo 0 nada relevante y 3 muy relevante. Adicionalmente se ha incluido una última pregunta en la cual se debían seleccionar los tres asuntos más relevantes del cuestionario.



En el gráfico anterior se detallan los porcentajes de grupos de interés encuestados en la consulta a grupos de interés para el análisis de materialidad del año 2022. El mayor grupo de interés consultado ha sido el de clientes, alcanzando en este grupo de interés un total de 600 respuestas al cuestionario facilitado.

Tras analizar los resultados de los cuestionarios recibidos por parte de los grupos de interés, se procede a la priorización de asuntos materiales mediante la matriz de materialidad. Esta matriz resulta de analizar las respuestas de todos los grupos de interés, realizar un promedio para cada asunto y grupo y ponderar a estos últimos en función del impacto y la dependencia de cada uno de la Compañía, entendiéndose esto último como la capacidad que tiene el grupo de interés consultado para influir en el desarrollo de la actividad de la organización y viceversa, a través de su toma de decisiones o actuaciones en alguno o varios de los ámbitos socioeconómico, reputacional, operativo y regulatorio. Así, en el eje X se han plasmado los promedios ponderados obtenidos del análisis de los resultados de los grupos de interés externos y en el eje Y se han plasmado los promedios obtenidos tras analizar las respuestas de los grupos de interés internos.

A continuación, se plasman gráficamente los resultados obtenidos en la matriz de materialidad:



Como se aprecia en la matriz de materialidad tras la consulta, todos los temas han resultado ser relevantes, pero, por orden de relevancia, los temas señalados como los más importantes para los grupos de interés internos y externos son los siguientes:

1. Solidez financiera.
2. Ciberseguridad y protección del dato de las personas.
3. Transparencia y claridad en el desarrollo del negocio.
4. Corrupción y soborno.
5. Calidad en el servicio de atención al cliente y satisfacción del cliente.

Por los resultados se puede apreciar cómo los temas ambientales no son relevantes para los grupos de interés, aun habiendo resultado estos materiales. Los ámbitos más importantes para dichos grupos de interés son el ámbito social y de gobernanza. Dentro de estos dos ámbitos, los asuntos tecnológicos y de atención y seguridad del cliente tienen un papel relevante dentro de la opinión de los grupos de interés.

El asunto más relevante resultante en los grupos de interés internos y externos ha sido el de solidez financiera, un tema que cobra cada vez más importancia dada la situación actual que atraviesa la economía y que atravesará durante varios años. Es por ello que la sociedad en general se encuentra preocupada por esta solidez financiera que puedan ofrecer las Compañías en las que confían.

Por último, pero no menos relevante, por el sector en el que opera la Compañía la atención y satisfacción del cliente es un tema material que se señala en la mayoría de los estudios materiales para este sector. Así pues, a través de la estrategia de la Compañía se trabaja por mejorar día tras día en la atención al cliente, con la visión de llegar a ser referentes en ese ámbito en el territorio nacional.

2. Cuestiones medioambientales

2.1. Información general detallada

Políticas y riesgos

Nationale-Nederlanden Vida está comprometido con dejar un mejor planeta a las generaciones futuras. Con el objetivo de trabajar y avanzar en esta línea, el Grupo NN dispone de una Declaración Ambiental en la cual se compromete a apoyar los principios y normas de protección y promoción del medio ambiente contenidas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, además de expresar el compromiso con normas sectoriales y específicas como la iniciativa financiera del programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, los principios de inversión responsable (Principles for Responsible Investment, PRI), Principles for Sustainable Insurance (PSI) y Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI) y además el apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Grupo NN también soporta la respuesta a las normativas actuales relacionadas con la materia ambiental como SFDR.

Esta declaración ambiental establece también el enfoque para abordar los impactos ambientales relacionados con el propio desarrollo de la actividad de la Compañía, la cadena de suministro o el papel como ciudadano corporativo.

Adicionalmente, el Grupo NN es firmante del Acuerdo de París por el Clima de 2015 que tiene como objetivo limitar el calentamiento global, habiéndose marcado un objetivo en este sentido de alcanzar las emisiones netas de carbono de la cartera de inversiones propia para 2050 y en las operaciones diarias de la Compañía para 2040.

Por su parte, Nationale-Nederlanden Vida está adherida a las políticas que se desarrollan en materia ambiental desde el Grupo NN y se preocupa por la práctica de la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente a través de diferentes compromisos, iniciativas y líneas de trabajo. Ejemplos de algunas de ellas son:

- Compromiso de reducción, reutilización y reciclaje del plástico de un solo uso en todas las oficinas, eliminando los productos de plástico en cafeterías y máquinas dispensadoras. Adicionalmente desde el departamento de Facilities se tomó la decisión de eliminar el plástico interno de paquetes que necesiten de embalajes, siendo este sustituido por papel reciclado y triturado.
- Impulso de una impresión responsable y uso de papel con certificación Ecolabel.
- Promoción de un consumo consciente de energía y agua. Desde el departamento de Facilities se aplican ciertas acciones para reducir consumos como por ejemplo la instalación de sensores de luz o rondas más constantes por parte de los vigilantes de seguridad con el objetivo de apagar luces que se hayan podido quedar encendidas.
- Utilización de iluminación LED de bajo consumo y equipos de alta eficiencia energética.
- Abastecimiento de energía 100% de origen renovable en las oficinas de la red agencial.
- Separación de residuos. En todos los puntos de reciclaje de las oficinas centrales de Nationale-Nederlanden Vida se dispone de islas con contenedores de distintos colores que facilitan la separación de residuos. Esta medida se aplica también la cocina de la central.
- Promoción del transporte en tren frente al avión para viajes de negocios de empleados.
- Solicitud a los proveedores de políticas de gestión ambiental.

Riesgos ambientales. Recursos dedicados a su prevención

El cambio climático presenta riesgos y oportunidades, y se espera que estos aumenten a medio y largo plazo, lo que podría afectar la viabilidad de la estrategia del Grupo NN. Es difícil cuantificar los riesgos relacionados con el cambio climático porque, dado que tanto los riesgos físicos como los de transición se caracterizan por una profunda incertidumbre y no linealidad, sus posibilidades de ocurrencia no se reflejan en datos pasados y no se puede descartar la posibilidad de valores extremos.

La materialidad y los horizontes temporales en los que los riesgos relacionados con el cambio climático pueden afectar a las actividades comerciales de la Compañía dependen de los tipos específicos de negocios (seguros de vida y seguros de no vida) y carteras de activos, así como de la geografía y una serie de otros factores, como se ilustra en los tres ejemplos a continuación:

- El negocio de propiedad y accidentes (P&C con siglas en inglés) es predominantemente un negocio de renovación de un año, y la consideración de estos riesgos en los procesos de suscripción y fijación de precios es, por lo tanto, en un horizonte de tiempo relativamente corto (de uno a tres años).
- Muchas de las actualizaciones de estrategia y desarrollo de productos se basan en plazos de tres a cinco años.
- Las estrategias de inversión y suscripción para los pasivos de seguros de vida deben considerar el impacto del cambio climático durante un período mucho más allá de los próximos cinco años.

No se considera que el cambio climático o los factores ASG sean un riesgo separado, sino como un impulsor que crea riesgos en diferentes partes de las operaciones de la Compañía. Como parte de la evaluación estratégica de riesgos de la Compañía, Grupo NN identificó los siguientes riesgos clave, parcialmente impulsados por los desarrollos del cambio climático: ALM y riesgo de inversión (físico y transitorio), responsabilidad social corporativa y entorno regulatorio y (geo)político.

Para impulsar la correcta gestión ambiental, el área principalmente de Facilities y de Responsabilidad Social Corporativa trabajan conjuntamente bajo las directrices del grupo con el objetivo de analizar y mejorar el desempeño de la Compañía en materia medioambiental (seguimiento de consumos, generación de residuos, viajes de negocios, etc.) así como proponer mejoras e impulsar nuevas iniciativas con el objetivo de reducir la huella de la Compañía en el medio ambiente.

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente

Aunque por el sector en el que opera la Compañía y por la actividad que desempeña esta ha sido catalogada como no peligrosa, Nationale-Nederlanden Vida desarrolla diversas acciones con el objetivo de controlar y gestionar los efectos actuales y previsibles de su actividad sobre el entorno y abordar los aspectos ambientales más significativos, detallados en cada uno de los apartados del presente capítulo.

Los efectos más directos que puede causar la actividad de la Compañía en el medioambiente son principalmente aquellos derivados del consumo directo de energía, por la emisión de gases de efecto invernadero, consumo de agua y consumo de materiales.

Procedimiento de evaluación o certificación ambiental

Nationale-Nederlanden Vida cumple y exige en su gestión diaria algunos procedimientos y estándares de evaluación y certificación de carácter ambiental. Concretamente:

- Se llevan a cabo auditorías trimestrales en las instalaciones centrales en las que se evalúan, entre otros aspectos, la optimización de los consumos, la durabilidad de los equipos, las fugas, etc.
- Se realizan auditorías energéticas cada cuatro años en las instalaciones centrales y en todas las oficinas de la Compañía, a través de las cuales se analizan niveles energéticos y se corrigen desviaciones a través del establecimiento de medidas de mejora. La última se realizó a finales de 2020.
- En las licitaciones y procesos de diligencia debida, se valora y puntúa favorablemente que las empresas participantes dispongan de certificados de gestión ambiental.

Aplicación del principio de precaución

Nationale-Nederlanden Vida cumple con las medidas preventivas encaminadas a la protección del medioambiente. Entre otras acciones cabe destacar la realización de auditorías energéticas cada cuatro años en oficinas y cada tres meses en central conforme al RD 56/2016 de 12 de febrero, según la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión de 6 de mayo de 2003, la monitorización de los consumos eléctricos y de agua, la auditoría a través de Bureau Veritas del mantenimiento y estado de las instalaciones centrales de la Compañía, el uso de papel ecológico en sus producciones impresas, la minimización en el uso de elementos plásticos en su día a día, el reciclaje de aparataje eléctrico y electrónico, etc.

En las auditorías de oficinas se realiza la comprobación de mobiliario, climatización, extintores, almacenes, etc. En las auditorías de central se revisa la climatización del CPD, RACKS, climatización del mail room, sistema de extinción de incendios en los archivos y revisión de cuadros eléctricos.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Actualmente la Compañía no dispone de provisiones ni garantías significativas para la prevención de riesgos ambientales ya que no se han considerado necesarias, teniendo en cuenta que no se han identificado riesgos significativos en esta materia.

2.2. Contaminación

Cabe destacar que, para todos aquellos aspectos que no son materiales para Nationale-Nederlanden Vida, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de indicadores clave de desempeño u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad del grupo, como es el caso de la contaminación lumínica y acústica.

Por el tipo de actividad que desarrolla la Compañía, la contaminación en todas sus vertientes (lumínica, acústica, atmosférica, contaminación de agua, suelos...) no resulta como un tema material o a abordar urgentemente por la Compañía. Así, en relación con este apartado cabe destacar que la Compañía no reporta problemas relacionados con la contaminación lumínica, acústica, de agua ni con emisiones realizadas a la atmósfera (NO_x, SO_x, partículas...) y, derivado de esto, no se disponen de planes de prevención de este tipo de contaminación.

2.3. Economía circular y prevención de residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos

La Compañía aplica una estrategia basada en el aprovechamiento de los recursos que no sólo permite mejorar la eficiencia en su utilización, sino también prevenir la generación de ciertos tipos de residuos, asumiendo además la responsabilidad de asignar el destino de los mismos con el menor impacto en el medio ambiente (reutilización, reciclaje, venta, etc.).

En este contexto, Nationale-Nederlanden Vida ha puesto en práctica durante los últimos años diferentes medidas de economía circular y gestión de residuos como son:

- La reutilización y reventa de mobiliario: en el momento en el que se decide cambiar el mobiliario de la oficina central de Alcobendas se ofrece este mobiliario a oficinas de la red comercial para darle una segunda vida y así evitar generar estos residuos.
- El reciclaje de tóners, plásticos, papel, lámparas fluorescentes y baterías, a través de la recogida frecuente de estos residuos por los suministradores de los mismos, como es el caso de los tóners.
- La reventa de equipos informáticos, mediante la cual se ofrece a los empleados la posibilidad de comprar a un precio muy reducido los antiguos terminales que tenían los empleados de la Compañía con el objetivo de donar estas cantidades a alguna organización con las que colabora Nationale-Nederlanden Vida y dar una segunda vida a estos dispositivos.

Además, dispone en todas sus oficinas de España de islas de reciclaje, así como campañas y carteles informativos de concienciación que promuevan una separación adecuada de los residuos. A destacar su NN Plastic Pledge (“promesa del plástico”), en la que se recogen 10 compromisos con el objetivo de reducir y reciclar el plástico tanto como sea posible y convertirse en una Compañía 100% circular.

El compromiso con el medio ambiente, también se extiende a los patrocinios de la Compañía, como MadBlue 2022, el evento de desarrollo sostenible más importante de Europa, o el Nationale-Nederlanden Plogging Tour, un circuito de carreras, que ha recorrido en 2022 nueve ciudades españolas y que tiene como objetivo fomentar, a través de la práctica del deporte, una conducta más saludable, sostenible y responsable en los pueblos y ciudades de España. En este programa se combina la recogida de basura en áreas urbanas, playas, bosques y zonas protegidas de la Red Natura 2000, con la realización de ejercicio físico, principalmente correr y caminar.

Asimismo, Nationale-Nederlanden Vida colabora con el proyecto “Tapones para una nueva vida” impulsado por la Fundación Seur que consiste en la entrega de tapones de plástico a una planta de reciclaje para ayudar a niños con

graves problemas de salud, existiendo cajas de cartón ubicadas en las zonas de vending para que los empleados puedan depositar los tapones.

Como iniciativa futura en el comedor de la oficina central se va a llevar a cabo un nuevo proyecto para eliminar los envases de un solo uso en los que se recogen la comida para aquellos empleados que solicitan picnic en lugar de comer en el comedor. La idea consiste en trabajar con envases retornables y con la tecnología para llevar un control de todos los envases que salen del comedor cada día y así poder trazar la devolución de los mismos.

A continuación, se muestra una tabla con el detalle de los principales residuos generados por Nationale-Nederlanden Vida en el ejercicio 2022:

Toneladas

Residuos por tipología	2021	2022
Total Residuos no peligrosos	37,69	42,74
Papel y cartón	17,04	22,28
Plástico	6,87	5,97
Equipos electrónicos	0,01	0,25
Resto de residuos no peligrosos	13,75	14,24
Total Residuos no peligrosos	0,02	0,01
Fluorescentes	0,01	0,00
Cartuchos de tóner	0,01	0,01
Total Residuos	37,71	42,75

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Con el objetivo de combatir el desperdicio de alimentos, se solicita a todos los servicios de catering contratados para reuniones y eventos por Nationale-Nederlanden Vida que dejen los excedentes de comida y bebidas en las zonas de vending para el consumo de los propios empleados que asistan ese día a la oficina.

Además, como iniciativa futura, se está valorando con el proveedor de la cafetería la iniciativa de que los empleados puedan comprar excedentes de la comida que se sirve en el comedor cada día, de manera que el empleado que lo desee pueda llevarse cada día excedentes del menú diario que en otros casos se destinarían a la basura, luchando así contra el desperdicio alimentario.

2.4. Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

La Compañía promueve un uso racional y eficiente del agua y, para lograrlo, ha implantado diversas medidas a lo largo de los últimos años, entre las que destacan la instalación en las oficinas centrales de aireadores en los grifos y botellas de agua en las cisternas para reducir el volumen de cada descarga.

La actividad de Nationale-Nederlanden no es intensiva en el consumo de agua, por lo que no se produce un consumo significativo de este recurso, siendo el consumo total en Nationale-Nederlanden Vida en 2022 de 2.061 m³. En 2021 el consumo de agua ascendió a 2.455,09 m³.

Además, todo el consumo de agua procede de la red de suministro urbana y se obtiene de acuerdo con las limitaciones locales, destinándose principalmente a uso sanitario. Todo el vertido de agua es canalizado hacia el sistema público de alcantarillado para su posterior tratamiento.

Consumo de materias primas

De igual forma que el consumo de agua, el consumo de materias primas no se produce de forma intensiva en la Compañía. En la actividad de seguros, el material principal consumido por Nationale-Nederlanden es el papel utilizado en las oficinas.

Durante los últimos años, se han llevado a cabo diferentes proyectos con el fin de minimizar el consumo de papel y para alcanzar el objetivo “Zero paper” en un futuro. Se trata de un proceso continuado a través del cual se intenta evitar el consumo en todos aquellos procedimientos en los que sea posible y que se encuentra muy ligado al desarrollo y avance de la tecnología.

Como medidas concretas implementadas se encuentran la digitalización de documentación, convirtiendo formularios y papeles de trabajo en archivos online y digitales, o el impulso de una impresión responsable, con la limitación mensual de uso de papel por empleado, basada en las necesidades reales del desempeño de sus tareas.

Gracias a estas medidas, el consumo total de papel como materia prima en Nationale-Nederlanden Vida en 2022 fue de 3,09 toneladas, destacando el 100% del mismo con certificación Ecolabel. En 2021 el consumo de papel ascendió a 4,85 toneladas.

Consumo directo e indirecto de energía. Uso de energías renovables

kWh

Energía	2021	2022
Electricidad	1.119.049	1.103.492
Procedente de fuentes renovables	1.119.049	628.082
Procedente de fuentes no renovables	0	475.410
Combustible diésel flota propia y renting*	367.650	344.597
Total Energía	1.486.699	1.448.088

* Incluye el consumo de combustible de los coches diésel, gasolina e híbridos. No se incluye el consumo de los coches eléctricos al contar con una baja representatividad respecto al total de la flota. Los consumos energéticos de combustible de la flota (propia + renting) han sido calculados a partir de las emisiones de GEI utilizando los valores del poder calorífico superior incluidos en el documento “Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022” de DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK Government) para cada tipo de combustible.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Junto al impulso de las fuentes renovables, la Compañía realiza esfuerzos por alcanzar un alto grado de eficiencia energética en el uso y gestión de sus instalaciones, mediante la realización de diversas auditorías energéticas de todas sus oficinas, donde se evalúan y corrigen aquellas desviaciones significativas encontradas con el fin de optimizar el consumo.

Los resultados y conclusiones de estas auditorías, que han sido favorables en los últimos casos, permiten a la Compañía evaluar la situación actual de sus activos en este ámbito, así como identificar potenciales mejoras en materia de iluminación, climatización y eficiencia energética de los sistemas.

Durante los últimos años y también en 2022, se han llevado a cabo las siguientes medidas específicas de eficiencia energética: instalación de sensores de iluminación y de rondas periódicas para apagar las luces en algunas áreas de las oficinas centrales de Alcobendas cuando el personal está ausente, instalación de sistemas de iluminación LED en todas sus oficinas, renovación de los sistemas de aire acondicionado por equipos nuevos más eficientes, instalación de relojes astronómicos para programar el encendido y apagado de carteles, sustitución de ventanas y puertas más eficientes e instalación de sistemas de control de climatización, entre otras. Asimismo, se fomenta el consumo responsable de energía entre el personal, a través de la difusión de buenas prácticas ambientales y de diferentes campañas de sensibilización y concienciación.

Adicionalmente al consumo energético de las oficinas, la Compañía dispone de una flota de dos coches propios y varios coches en renting, con sus correspondientes consumos asociados (diésel, gasóleo e híbridos). También se dispone de un grupo electrógeno diésel para cuando se producen cortes de energía eléctrica, pero sólo se arranca en actuaciones de mantenimiento y cortes eléctricos, por lo que su consumo se considera despreciable. Hacer constar que en 2021 las oficinas centrales Nationale-Nederlanden equiparon 6 plazas con puntos de recarga eléctrica para el uso de sus empleados.

2.5. Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero

Toneladas de CO₂ eq

Emisiones de GEI	2021	2022
Alcance 1	89,49	84,24
Emisiones procedentes de consumo de diésel de flota propia y renting*	89,49	84,24
Alcance 2 (método basado en el mercado)	0	91,93
Alcance 3	35,86	142,89
Emisiones procedentes de los viajes de negocios (coche, tren y avión)**	35,86	142,89
Total Emisiones	125,35	319,06

* Incluye las emisiones derivadas del consumo de combustible de los coches de flota propia + renting (gasolina, diésel e híbridos). Las emisiones de alcance 1 han sido calculadas a partir de los kilómetros recorridos por los coches de flota propia y renting, utilizando los factores de kCO₂e/km incluidos en el documento "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022" de DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK Government), considerando un tamaño "average car" para todos los coches, según el combustible (diésel, gasolina, híbrido o eléctrico).

** Incluye las emisiones asociadas a los viajes de negocios de los empleados en coche, tren y avión. Las emisiones de alcance 3 de viajes de negocios en coche han sido calculadas a partir de los kilómetros recorridos, utilizando el factor de kCO₂e/km incluido en el documento "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022" de DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK Government), considerando un tamaño "average car" para todos los coches y un tipo de combustible "unknown" debido a que no se dispone del detalle. Las emisiones de alcance 3 de viajes de negocios en tren se han calculado en base al informe "Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte" elaborado por el World Business Council for Sustainable Report, el World Resources Institute y la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). Las emisiones de alcance 3 de viajes de negocios en avión se han calculado en base a la "Guía Práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)" publicada por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y World Resources Institute, además basada en la metodología de cálculo de la ICAO (International Civil Aviation Organization).

El aumento de toneladas de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance tres es debido a la vuelta a la normalidad durante el año 2022 tras los dos años pandémicos que se han sucedido en 2020 y 2021. Los viajes de negocio han aumentado gracias a la desaparición de restricciones por el Covid-19.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Nationale-Nederlanden Vida ha establecido una serie de medidas para prevenir, reducir y reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, entre las que se encuentran:

- Optimización del uso de los equipos de climatización y lumínicos gracias a la programación en cuanto a horario de funcionamiento y franja térmica.
- Fomento del uso del tren en lugar del avión en desplazamientos de negocios de los empleados, recogido en la política de viajes de la Compañía.
- Fomento del uso de sistemas de videoconferencia y del teletrabajo en lugar de reuniones presenciales, evitando la realización de viajes no necesarios.
- Compra de energía eléctrica 100% verde (procedente de fuentes renovables) en las oficinas de la red agencial.
- Durante el año 2022 se ha procedido a la renovación de la flota de vehículos de los agentes de la red comercial de Nationale-Nederlanden. Los vehículos han sido sustituidos por vehículos híbridos y otros 100% eléctricos.

Por otro lado, no se ha identificado hasta el momento un riesgo significativo en cuanto a posible afección del cambio climático sobre las actividades de Nationale-Nederlanden Vida; no obstante, se evaluará si es conveniente implementar medidas que puedan mitigar este riesgo potencial en caso de detectarse en el futuro.

Metas de reducción establecidas

En lo relativo al establecimiento de metas concretas de reducción de emisiones de GEI, a destacar se encuentra el objetivo de Grupo NN de alcanzar las emisiones netas en carbono de la cartera de inversiones propia para 2050, al que Nationale-Nederlanden Vida contribuirá desde España a través de las diferentes medidas que tiene puestas en marcha. A nivel grupo también se establecen las metas de reducción relativas a este objetivo a 2050 en un 25% para 2025 y en un 45% para 2030 con respecto a niveles de 2019.

A nivel de Grupo NN cabe destacar también los compromisos y las adhesiones a estos mismos realizadas. En su papel de inversor, NN se ha adherido a los principios de Net Zero Assets Owner así como al Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC). En compromiso con el sector asegurador también se ha firmado la alianza Net Zero (Net Zero Insurance Alliance, NZIA) mediante la cual se compromete con el objetivo mencionado anteriormente para 2050.

Adicionalmente, a nivel Grupo NN, se establece el compromiso de alcanzar la neutralidad en carbono en las operaciones diarias que requieren el desarrollo de la actividad de la Compañía para 2040. Estas emisiones se catalogan como emisiones operacionales.

Aunque Nationale-Nederlanden Vida no disponga de objetivos de reducción de emisiones de GEI concretos, continúa avanzando hacia la descarbonización del modelo económico español, a través de todas las medidas de eficiencia energética y de reducción descritas anteriormente y considerará el establecimiento de metas, objetivos y plazos específicos en caso de ser necesario. Según los últimos reportes realizados a nivel grupo, España es uno de los países que emite menos cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero de todas las filiales del Grupo NN.

2.6 Protección de la biodiversidad

La actividad de la Compañía y el emplazamiento de sus instalaciones se desarrollan en suelos urbanos, motivo por el cual la protección de la biodiversidad no se considera material, no generando impactos negativos que afecten o puedan afectar significativamente a la biodiversidad en áreas protegidas y con ello no siendo necesaria la puesta en marcha de medidas específicas en materia de biodiversidad.

No obstante, en base a su compromiso con la protección de la biodiversidad, Nationale-Nederlanden lleva a cabo el ya mencionado programa “Nationale-Nederlanden Plogging Tour”, a través del cual, junto con el fomento de la actividad deportiva, se realiza una recogida de basura en áreas urbanas, playas, bosques y zonas protegidas de la Red Natura 2000, mejorando las condiciones del ecosistema y protegiendo la biodiversidad.

Asimismo, durante la Semana de Voluntariado “Tu comunidad importa”, un total de 15 empleados participaron en 2021 en un proyecto de replantación de árboles en el valle de la Barranca, en Navacerrada (Madrid), y otros 25 empleados practicaron Plogging, recogiendo basura en los alrededores de las oficinas centrales y en sus barrios.

Durante el año 2022 y coincidiendo con la semana de valores de la Compañía, un total de 50 empleados participaron en la plantación de un bosque comestible ubicado en La Granja.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Políticas y riesgos en materia de cuestiones sociales y del personal

Conscientes de que la gestión de la experiencia del empleado es una parte clave de su estrategia, ya que sólo una excelente gestión de las personas marca la diferencia con otras empresas, Nationale-Nederlanden potencia las relaciones de trabajo estables y duraderas, lo que se ha traducido en una plantilla media estable durante los últimos años exceptuando este último año 2022 donde se ha visto incrementada esta plantilla sobre todo de perfiles más tecnológicos debido a la gran transformación digital que está viviendo el sector y a la necesidad de paliar este tipo de necesidades digitales en la Compañía.

El Capital Humano es un elemento clave y diferenciador de Nationale-Nederlanden. A cierre de 2022, el equipo que forma la Compañía está compuesto por un total de 525 empleados (454 en Nationale-Nederlanden Vida y 71 en Nationale-Nederlanden Generales), distribuidos en distintas áreas: Finanzas, Dirección General, IT, Experiencia del Empleado, Experiencia del cliente, Comercial, Actuarial y Riesgos. A pesar de la diversidad de la composición de la plantilla, todos los trabajadores comparten los valores y los principios del Grupo NN y están alineados con la consecución de sus objetivos.

Gracias al compromiso y esfuerzo de la Compañía en este sentido, Nationale-Nederlanden ha sido reconocida con el premio Top Employer 2022, en las categorías España (7º año consecutivo) y Europa (4º año consecutivo), además de ocupar el puesto nº11 en el Top Employer España. Los resultados de Top Employer 2023 han posicionado a Nationale-Nederlanden como la séptima mejor empresa para trabajar en España y formando parte de empresas Top Employer por octavo año consecutivo en España y por quinto año consecutivo en Europa.

Este año de cara a mejorar los riesgos psicosociales de nuestros empleados, la Compañía está participando junto con la Universidad de Barcelona, PRL Innovación y más de 50 empresas en la creación de un nuevo instrumento de evaluación psicosocial con el objetivo de medir, analizar e impulsar el cuidado de los Factores Psicosociales en el entorno laboral.

3.2. Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional

Empleados por sexo	Total 2021	Total 2022	% 2022
Femenino	221	233	51,32%
Masculino	201	221	48,68%
Total	422	454	100%

Empleados por edad	Total 2021	Total 2022	% 2022
Menores de 30 años	16	27	6%
Entre 30 y 50 años	273	298	66%
Mayores de 50 años	133	129	28%
Total	422	454	100%

Empleados por país	Total 2021	Total 2022	% 2022
España	418	443	98%
Otros*	4	11	2%
Total	422	454	100%

* Otros: incluye los empleados con contrato local de España expatriados en otros países (Argentina, Polonia, Países Bajos, Venezuela, Italia, Reino Unido, Rumanía y Estados Unidos.)

Empleados por Categoría Profesional*	Total 2021	Total 2022	% 2022
Grupo I Nivel 1	15	13	2,09%
Grupo I Nivel 2	3	3	0,7%
Grupo I Nivel 3	15	15	3,3%
Grupo II Nivel 4	67	69	15,2%
Grupo II Nivel 5	70	68	15,0%
Grupo II Nivel 6	252	286	63,0%
Total	422	454	100%

* Estas categorías profesionales se corresponden con las incluidas en los artículos 16 y 17 del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Femenino 2022	Masculino 2022	Total 2021	Total 2022	% 2022
Indefinido	228	218	405	446	98%
Contrato temporal	5	3	17	8	2%
Total	233	221	422	454	100%
Tiempo completo	205	218	406	423	93%
Tiempo parcial	28	3	16	31	7%
Total	233	221	422	454	100%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total 2021	Total 2022	% 2022
Indefinido	25	296	125	405	446	98%
Contrato temporal	2	2	4	17	8	2%
Total	27	298	129	422	454	100%
Tiempo completo	25	276	122	406	423	93%
Tiempo parcial	2	22	7	16	31	7%
Total	27	298	129	422	454	100%

Distribución de modalidades contrato de trabajo	Grupo I Nivel 1	Grupo I Nivel 2	Grupo I Nivel 3	Grupo II Nivel 4	Grupo II Nivel 5	Grupo II Nivel 6	Total 2021	Total 2022	% 2022
Indefinido	13	3	15	68	64	283	405	446	98%
Contrato temporal	0	0	0	1	4	3	17	8	2%
Total	13	3	15	69	68	286	422	454	100%
Tiempo completo	13	3	15	66	60	266	406	423	93%
Tiempo parcial	0	0	0	3	8	20	16	31	7%
Total	13	3	15	69	68	286	422	454	100%

Promedio anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional

Promedio anual de contratos por sexo	Femenino 2021	Femenino 2022	Masculino 2021	Masculino 2022
Indefinido	220	224,20	206	202,51
Contrato temporal	9	7,12	4	2,98
Total	229	231,32	210	205,49
Tiempo completo	212	203,26	207	203,16
Tiempo parcial	17	28,07	3	2,32
Total	229	231,32	210	205,49

Promedio anual de de contratos por edad	Menores de 30 años 2021	Menores de 30 años 2022	Entre 30 y 50 años 2021	Entre 30 y 50 años 2022	Mayores de 50 años 2021	Mayores de 50 años 2022
Indefinido	9	12,96	283	285,62	134	128,14
Contrato temporal	4	3,16	5	2,94	4	3,99
Total	13	16,12	288	288,56	138	132,13
Tiempo completo	12	15,50	275	265,77	131	125,15
Tiempo parcial	0	0,62	13	22,79	7	6,98
Total	12	16,12	288	288,56	138	132,13

Promedio anual de contratos por categoría profesional 2021	Grupo I Nivel 1	Grupo I Nivel 2	Grupo I Nivel 3	Grupo II Nivel 4	Grupo II Nivel 5	Grupo II Nivel 6
Indefinido	16	3	15	69	69	246
Contrato temporal	0	0	0	2	4	14
Total	16	3	15	71	73	260
Tiempo completo	16	3	15	71	69	251
Tiempo parcial	0	0	0	0	4	9
Total	16	3	15	71	73	260

Promedio anual de contratos por categoría profesional 2022	Grupo I Nivel 1	Grupo I Nivel 2	Grupo I Nivel 3	Grupo II Nivel 4	Grupo II Nivel 5	Grupo II Nivel 6
Indefinido	14,80	2,99	14,96	68,07	66,29	259,59
Contrato temporal	0,00	0,00	0,00	0,06	3,36	6,68
Total	14,80	2,99	14,96	68,13	69,65	266,27
Tiempo completo	14,80	2,99	14,96	65,14	61,67	246,85
Tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	2,99	7,98	19,42
Total	14,80	2,99	14,96	68,13	69,65	266,27

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por sexo	2021	2022
Femenino	5	0
Masculino	12	4
Total	17	4

Despidos por edad	2021	2022
Menores de 30 años	1	0
Entre 30 y 50 años	11	3
Mayores de 50 años	5	1
Total	17	4

Despidos por categoría profesional	2021	2022
Grupo I Nivel 1	1	2
Grupo I Nivel 2	0	0
Grupo I Nivel 3	0	0
Grupo II Nivel 4	3	1
Grupo II Nivel 5	1	0
Grupo II Nivel 6	12	1
Total	17	4

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

En lo que respecta a remuneraciones cabe destacar el galardón recibido en el año 2022 en los II Premios de Compensación Laboral, un certamen organizado por RRHHDigital, destinado a poner en valor y destacar las mejores propuestas en materia de compensación laboral y reconocimiento del empleado llevadas a cabo por las empresas del país.

En su firme apuesta por la igualdad, Nationale-Nederlanden cuenta con una estrategia de Recompensa Total que está diseñada para proporcionar una visión integrada de todo lo que los empleados reciben de la Compañía por su trabajo y esfuerzos diarios. Además, la estrategia trata de asegurar la alineación de la política y las prácticas locales con las prioridades estratégicas del Grupo NN, respetando las regulaciones locales y de la industria, así como el Marco de Remuneración del Grupo NN, donde se promueve una gestión del riesgo robusta y efectiva, incluyendo la gestión de riesgos ambientales, sociales y de buen gobierno, se reflejan los valores de la Compañía y se anima a todos en Nationale-Nederlanden a incorporarlos y tomarlos como guía para el trabajo diario.

Este hecho pretende ayudar a las personas a comprender cómo pueden alinear mejor sus esfuerzos y rendimiento con la estrategia de negocio, apoyar la igualdad de remuneración en puestos de igual valor (independientemente del género), y fomentar la motivación y un fuerte sentido de pertenencia en todos los empleados, a través de una combinación de elementos de recompensa monetaria y no monetaria, a cambio de su trabajo y participación.

Además, ésta reconoce las diferencias en responsabilidades y contribuciones, de acuerdo con su sistema de calificación de puestos (equidad interna) y considera las tendencias locales y los datos de referencia del sector (competitividad externa), logrando el equilibrio con la sostenibilidad y resultados de negocio, lo que resultará una práctica salarial prudente de acuerdo con la legislación. En 2021 la Compañía realizó una auditoría retributiva externa con el objetivo de garantizar que sus prácticas salariales cumplan el objetivo de igualdad de remuneración.

Asimismo, los puestos son clasificados utilizando el “Global Grading System” de Willis Tower Watson, persiguiendo objetividad, uniformidad y equidad interna. El salario de cada individuo está determinado por su grado y banda, su desempeño y habilidades individuales, y su nivel de competencia y desarrollo dentro de su grado correspondiente. Respecto a la retribución variable, los resultados de la evaluación de desempeño determinan el porcentaje del pago variable que se establece en función de los resultados de la Compañía, los objetivos individuales y la categoría profesional. Las bandas salariales se revisan cada año y son comunicadas individualmente.

Respecto a la remuneración variable de los miembros del Comité de Dirección, ésta se rige por las pautas establecidas en las políticas del Grupo NN y en ningún momento la empresa permite incentivos que fomenten la toma de riesgos más allá de los límites establecidos.

A continuación, se muestran los datos de remuneraciones medias de la plantilla de Nationale-Nederlanden Vida. Para el cálculo de estos promedios se está teniendo en cuenta la parte fija y variable del salario bruto anual de cada uno de los trabajadores de Nationale-Nederlanden, considerando así el total fijo anualizado a jornada completa para cada trabajador más el variable real cobrado durante 2022.

Remuneración media por sexo	2021 Total €	2022 Total €
Femenino	41.865	42.178
Masculino	59.200	61.433

Remuneración media por edad	2021 Total €	2022 Total €
Menores de 30 años	26.350	32.630
Entre 30 y 50 años	48.241	49.854
Mayores de 50 años	59.397	60.881

Remuneración media por clasificación profesional*	2021 Total €	2022 Total €
Grupo I Nivel 1	145.416	159.635
Grupo I Nivel 2	88.181	88.656
Grupo I Nivel 3	99.860	105.361
Grupo II Nivel 4	68.353	74.505
Grupo II Nivel 5	50.985	49.750
Grupo II Nivel 6	35.530	38.700

Brecha salarial

Brecha Salarial	2021 Salario Femenino / Masculino %	2021 % de empleados	2022 Salario Femenino / Masculino %	2022 % de empleados
Compañía total	30%	100%	31%	100%
Grupo I Nivel 1	35%	3,33%	32,10%	2,86%
Grupo I Nivel 2	56%	0,71%	53,96%	0,66%
Grupo I Nivel 3	N/A*	3,57%	N/A*	3,30%
Grupo II Nivel 4	18%	15,95%	4,37%	15,20%
Grupo II Nivel 5	2%	16,67%	23,78%	14,98%
Grupo II Nivel 6	10%	59,76%	17,92%	63,00%

* Existen empleados de un solo género en estas categorías.

La metodología de cálculo utilizada para obtener los datos de la brecha salarial ha sido la misma que la utilizada en el reporte del año anterior: (Promedio de salarios masculinos – Promedio de salarios femeninos) / Promedio de salarios masculinos. El aumento de la brecha salarial en las categorías profesionales Grupo II/Nivel 5 y Grupo II/Nivel 6 es debido a la incorporación de perfiles tecnológicos masculinos a la Compañía en estos grupos, con salarios a los niveles competitivos que el mercado ofrece para este tipo de perfiles.

Remuneración de consejeros y directivos

La remuneración media del Consejo de Administración en 2022 es de 223.787€ euros e incluye: salario base, complementos salariales incluyendo toda la retribución variable, y la retribución en especie y complementos extrasalariales, la ayuda comida y la ayuda teletrabajo. El Consejo de Administración está formado a 31 de diciembre de 2022 por cuatro hombres y una mujer. No se desglosa la remuneración media por sexo por motivos de confidencialidad del dato.

La remuneración media de la Alta Dirección en 2022 es de 240.331,71€ euros e incluye: salario base, complementos salariales incluyendo toda la retribución variable, y la retribución en especie y complementos extrasalariales, la ayuda comida y la ayuda teletrabajo. La Alta Dirección está formada a 31 de diciembre de 2022 por seis hombres y una mujer. No se desglosa la remuneración media por sexo por motivos de confidencialidad del dato.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Como parte del compromiso de Nationale-Nederlanden Vida garantizando y respetando el equilibrio en el trabajo, la Compañía si bien no cuenta con una política formalizada de desconexión laboral, sí con una política de control de horario y horas extras.

En dicha política existe una cláusula de desconexión digital donde se indica lo siguiente:

- Los empleados tienen derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto por su tiempo de vacaciones, tiempo de descanso y su vida personal y familiar.
- En el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta la naturaleza y el propósito de la relación laboral, especialmente en aquellos casos en que, debido a la naturaleza del puesto, sea necesario trabajar fuera del horario de oficina o en base a un calendario de trabajo específico (por ejemplo, las personas designadas para responder y / o coordinar una situación de crisis en la empresa).
- Se implementarán acciones de capacitación y concienciación sobre este derecho, con especial énfasis en el hecho de que el ejercicio de este derecho no implica sanciones para el empleado al enviar o no un correo electrónico o un mensaje fuera de las horas de trabajo. Ningún empleado, fuera del horario laboral, está obligado a responder correos electrónicos, mensajes, llamadas (excepto guardias o empleados que forman parte del BCP).
- Se considera que cualquier empleado o responsable ejercerá este derecho fuera del horario laboral establecido y que cualquier empleado o responsable que, por las razones que considere, se comunique con otros empleados o responsable fuera del horario laboral, lo hará voluntariamente y sin esperar respuesta hasta que comience el siguiente día laborable.
- Como parte del compromiso de la Compañía de garantizar y respetar el equilibrio entre el trabajo y la vida, el objetivo de Nationale-Nederlanden Vida es crear conciencia de la importancia y los beneficios del derecho a la desconexión digital en la medida de lo posible.

Además, Nationale-Nederlanden Vida envía asiduamente avisos a los trabajadores vía email haciendo hincapié en el cumplimiento del horario, recomendaciones, etcétera, con el objetivo de concienciar a la plantilla. Se hace

énfasis en este hecho para que el ejercicio de este derecho no implique sanciones para el empleado al enviar o no un correo electrónico, o un mensaje, fuera de las horas de trabajo. Ningún empleado, fuera del horario laboral, está obligado a responder correos electrónicos, mensajes, llamadas (a excepción de guardias o empleados que forman parte del BCP).

También, con el fin de garantizar el cumplimiento de estas medidas de conciliación, la Compañía revisa constantemente que las cargas de trabajo estén ajustadas a las horas disponibles.

Todos los empleados hacen uso de la herramienta de fichajes Zeit donde tienen que registrar su horario de entrada y salida y donde se puede sacar reporting de las horas trabajadas de nuestros empleados. Además, los managers tienen la obligación de garantizar la desconexión digital de los empleados de su equipo y si por algún problema muy puntual no se pudiera cumplir con el horario esas horas de más tienen que compensarse en días libres.

Todas las políticas están registradas en la intranet donde todos los empleados tienen acceso, además si hay alguna modificación en ellas se comunica vía correo electrónico a través de la Newsletter semanal que envía el departamento de Comunicación.

Cabe destacar que durante el año 2022 la Compañía ha vuelto a recibir el sello Top Employer Europa y España consiguiendo la posición 11 como mejor empresa en España según el ranking Top Employers 2022 y habiendo ascendido siete posiciones en dicho ranking con respecto al año anterior. .

Empleados con discapacidad

Nationale-Nederlanden, como empresa socialmente responsable, apuesta por la integración del colectivo de personas con discapacidad, así como por la mejora de sus condiciones de vida, enmarcado este hecho en su firme compromiso con la igualdad de oportunidades. A cierre de 2022, Nationale-Nederlanden Vida contaba con un total de siete personas con discapacidad. En 2021 el número de empleados con discapacidad en Nationale-Nederlanden era de seis personas.

Cumpliendo lo establecido por la ley, al no alcanzar en su plantilla el porcentaje requerido de empleados con discapacidad, la Compañía lleva a cabo medidas compensatorias a través de la contratación de servicios y donaciones a Centros Especiales de Empleo.

De cara al próximo año, en Nationale-Nederlanden Vida se va a llevar a cabo un proceso contratado con un proveedor externo y denominado “afloramiento” con el objetivo de que los empleados puedan conocer si tienen una discapacidad y dicho proveedor los acompañe en el trámite para la obtención del certificado de discapacidad, todo ello de manera anónima para la empresa.

3.3. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

La duración de la jornada laboral de los empleados es una cuestión que puede contribuir a la mejora tanto de la calidad de vida de los trabajadores como a la mejora de la productividad.

En este aspecto, Nationale-Nederlanden Vida se compromete a promover una gestión racional del tiempo de trabajo y, para ello, pone en marcha medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación reconociendo el derecho a la desconexión laboral.

Como parte de la política de la Compañía la asistencia a la oficina es limitada. Los empleados en sus respectivos turnos acuden 2 días por semana a la oficina, con un horario de entrada y salida flexible.

El horario de la jornada intensiva de verano es desde el 15 de junio al 15 de septiembre con un horario de entrada flexible de 7.30h a 9.00h y de salida de 14.30h a 16.00h. En ese horario se envían recomendaciones y se incentiva a llevar a cabo algunas medidas que faciliten el descanso de los trabajadores y que eviten alargar la jornada de verano tales como ajustar la duración de las reuniones, invitar a las personas estrictamente necesarias, evitar convocar reuniones más allá de las 15:00 horas, realizar descansos cada periodo de tiempo, etc.

Número de horas de absentismo

La duración de la jornada laboral de los empleados es una cuestión que puede contribuir a la mejora tanto de la calidad de vida de los trabajadores como a la mejora de la productividad.

En este aspecto, Nationale-Nederlanden se compromete a promover una gestión racional del tiempo de trabajo y, para ello, pone en marcha medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación reconociendo el derecho a la desconexión laboral como se ha indicado anteriormente en el apartado destinado a ello.

En este sentido, las horas de absentismo laboral en el ejercicio 2022 han sido 20.200 (incluyendo absentismo por enfermedad común y accidente laboral). En 2021 el total de horas de absentismo laboral ascendieron a 26.408 horas.

Medidas destinadas al disfrute de la conciliación

Nationale-Nederlanden Vida apuesta por un equilibrio entre la vida laboral y personal ya que lo considera una pieza clave en la relación con sus empleados que puede contribuir tanto a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores como a la mejora de su productividad.

Las medidas de conciliación laboral se seleccionan teniendo en cuenta las características demográficas de la plantilla, así como la práctica del mercado y los comentarios de los empleados que destacan la flexibilidad como un atributo fundamental.

En este aspecto la Compañía lleva a cabo algunas mejoras y medidas en la actualidad como:

- **Medidas de flexibilidad:**

Teletrabajo tres días a la semana: previamente a la situación de pandemia Nationale-Nederlanden Vida tenía implantado el teletrabajo entre los empleados pudiendo teletrabajar uno o dos días a la semana. Desde el momento de pandemia hasta ahora se han pilotado varios formatos de modelo híbrido y finalmente en octubre de 2022 se ha implantado el modelo definitivo que consiste en asistir a la oficina en función de las necesidades del área o del puesto de cada trabajador, con el objetivo de conseguir la mayor agilidad en el desarrollo del trabajo que demanda el modelo de trabajo actual. La mayoría de las áreas acuden dos días a la oficina (siendo un día “obligado” en el que se coincida con los compañeros del departamento y otro flexible a elección del trabajador) y disponen de tres días de teletrabajo. Además, la Compañía proporciona una ayuda a todos los empleados para que puedan adaptar su puesto de trabajo de 200€ cada cuatro años y una compensación al día de 2,5€ para afrontar los gastos de suministro en casa y 11,10€ para afrontar los gastos de comida.

Jornada de trabajo flexible, con un horario de entrada de 7.30 a 10.00h y de salida de 17.00 a 19.30h, y los viernes de 13.30 a 16.00h.

Espacios de trabajo flexibles.

Permisos adicionales a los estipulados en el Convenio Colectivo aplicable. Ejemplos de ellos serían el permiso que se da para acudir a la ceremonia de matrimonio de descendientes y ascendientes hasta segundo grado de consanguinidad, se amplían los días por el fallecimiento de un familiar de dos días laborables a cinco y de dos

días en el caso de tercer grado de consanguinidad y afinidad, el permiso por día de traslado del domicilio habitual aumenta de un día a dos, etc.

Jornada reducida durante la temporada de verano.

Plan de offboarding: Este año se ha lanzado el plan de offboarding “JUBILO” el cual da la posibilidad a todos los empleados mayores de 62 años de acceder a la jubilación parcial asumiendo los costes extras la empresa. Adicionalmente, se ha contratado el servicio de asesoría para que a dichos empleados les tramite toda la jubilación sin ninguna preocupación. Además, se les ofrece coaching para que estén preparados para vivir esta nueva etapa y la posibilidad de ser mentores para los empleados de la Compañía que ocuparán en un futuro su puesto.

Como parte del compromiso de la Compañía de cuidar de los empleados en todo este proceso se le asigna al jubilado una persona de referencia para que conozca en qué estado está su proceso de jubilación y esté informado del estado de todos los trámites.

Sello Baby Friendly Companies: Nationale-Nederlanden Vida cuenta con dicho sello por las medidas de conciliación y apoyo a la maternidad y paternidad. Se llevó a cabo una campaña para concienciar a los padres de que se acojan a la baja por paternidad ya que la Compañía cree que es importante que estén en esos momentos el mayor tiempo posible en familia y que haya una corresponsabilidad. La campaña consistía en el conocimiento de la experiencia de dos padres de la Compañía que se acogieron al periodo completo de baja de paternidad.

- **Mejoras en las instalaciones:**

Comedor con almuerzo gratuito: este año se ha implementado una app “Time2eat” donde el empleado podrá solicitar un picnic para llevar, reservar sitio en el comedor, conocer el menú del día, etc. Además, de manera recurrente se mantienen reuniones con los responsables de los menús para intentar dar el mejor servicio a los empleados, se ha implementado mayor variedad de alimentos en el desayuno y en las comidas, mejorando y adaptando la oferta a todos los públicos con los que cuenta la Compañía e intentando perseguir la mejora de la calidad en las opciones que se ofrecen diariamente.

Parking: todo empleado que acuda a central tiene que reservar su plaza de aparcamiento a través de la intranet.

Servicio de paquetería.

Sala de lactancia.

- **Medidas de salud y bienestar:**

Coloquios de Bienestar: mediante los cuales se imparten charlas a empleados sobre diferentes aspectos del bienestar: identificación y prevención del ictus, prevención del cáncer y antienvjecimiento, mindfulness, bienestar financiero, etc. a través de la plataforma de Gympass.

Plan de igualdad.

Servicio de asistencia psicológica telefónico, dirigido a empleados y familiares.

Gympass: en enero de 2022 la Compañía ofreció a todos los empleados de manera gratuita la utilización de los servicios de Gympass. El objetivo de este beneficio es que tengan acceso a varias formas de mantenerse activos y saludables, entre ellas: clases presenciales en centros asociados, clases en vivo con gimnasios, centros y entrenadores personales asociados para que puedas hacer ejercicio en casa guiado por profesionales cualificados.

Seguro de Vida y pensiones: Nationale-Nederlanden Vida tiene el objetivo, entre otros, de cuidar de sus empleados, pero no sólo en la salud física, sino también en la salud financiera. Por ello a partir del 1 de enero de 2022 la Compañía asume las aportaciones que hasta ese momento realizaban los trabajadores vía nómina.

Reconocimientos médicos y vacuna de la gripe: todos los años damos la oportunidad a los empleados de la realización de un reconocimiento médico y de vacunarse de la gripe.

- **Medidas sociales:**

Cesta de navidad para sus empleados.

Actividades de la Compañía como el Día en Familia, la fiesta de Navidad o actividades frecuentes de voluntariado corporativo.

Además, la Compañía lleva a cabo otras medidas para facilitar el disfrute de la conciliación del empleado como la posibilidad de acogerse al teletrabajo a tiempo completo a partir de las 24 semanas de gestación, así como otorgar a los empleados el permiso retribuido de 16 semanas por encima de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el miembro de la pareja que no posee la condición ni de progenitor adoptante ni progenitor biológico.

3.4. Seguridad y Salud

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Nationale-Nederlanden Vida valora a sus empleados como los activos más importantes y se compromete a la seguridad y protección del empleado, tal y como se establece en el Plan y en la Política de Prevención en Seguridad y Salud. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta de integración de la actividad preventiva de Nationale-Nederlanden en su sistema general de gestión de prevención de riesgos laborales. La Política de Prevención de Nationale-Nederlanden Vida tiene como objetivo la promoción y mejora de las condiciones de trabajo, así como garantizar los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

El sistema organizativo de la Compañía en seguridad y salud en el trabajo se basa en un Servicio de Prevención Mancomunado. Este sistema de gestión se lleva a cabo de manera interna por parte de la Compañía (sin certificación) y asume todas las especialidades excepto la de vigilancia de la salud, que es concertada con un servicio de prevención ajeno. Esta modalidad es una unidad organizativa específica integrada en el Departamento de Riesgos Operacionales. La Compañía de Nationale-Nederlanden Vida es integrante del Servicio de Prevención Mancomunado y participa proporcionalmente al número de empleados. Además, en cumplimiento con la legislación actual, el Servicio de Prevención Mancomunado pasa las correspondientes auditorías externas para certificar el cumplimiento de la integración y actividad preventiva.

Asimismo, con el fin de impedir las lesiones relacionadas con el trabajo y enfermedades profesionales, la Compañía fomenta un entorno de trabajo sano y seguro, adoptando unos principios de gestión de riesgos efectivos en relación con la actividad de la empresa. Así, la Compañía realiza una identificación de riesgos en materia de seguridad y salud a partir de las evaluaciones de los puestos de trabajo, teletrabajo, riesgos psicosociales, instalaciones propias y en los eventos organizados por la Compañía. También la fuente de identificación de riesgos se puede generar por accidentes o incidentes operacionales.

En 2022 se han realizado más de 400 evaluaciones de riesgo de los puestos en modalidad teletrabajo. Estas evaluaciones se han llevado a cabo mediante la valoración por parte del personal del departamento de riesgos operacionales del espacio de teletrabajo de cada trabajador de la Compañía, a través de la realización de un cuestionario mediante una herramienta online que requiere las evidencias del espacio físico de teletrabajo. Tras la valoración por el personal de riesgos de la respuesta a esta encuesta y de las evidencias, se hacen recomendaciones a los trabajadores para mejorar el espacio de teletrabajo en función de las recomendaciones de

la normativa de prevención de riesgos laborales que garantizan un espacio de trabajo seguro y, tal y como exige el Real Decreto Ley 28/2020, del 22 de septiembre de trabajo a distancia.

La formación en seguridad, salud y bienestar contribuye también a fomentar un trabajo sano y seguro. En 2022 se ha impartido formación específica a todos los empleados que han firmado el acuerdo de teletrabajo, con el objetivo de informar, concienciar y dar herramientas para crear un espacio de trabajo seguro.

Accidentes de trabajo

	Mujer	Hombre	Total
Accidentes sin baja	4	4	8
Número de accidentes sin baja	4	4	8
Accidentes con baja	0	2	2
En el puesto de trabajo	0	0	0
In itinere	0	2	2
Jornadas perdidas	0	50	50
Jornadas perdidas por accidentes en el puesto de trabajo	0	0	0
Jornadas perdidas por accidentes in itinere	0	50	50
Índices			
“Índice de frecuencia (Número de accidentes con baja / Horas trabajadas *1.000.000)”	0	5,62	2,70
“Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas / Horas trabajadas * 1.000)”	0	0,14	0,07

En 2022 se han registrado 10 accidentes laborales, de los cuales 2 han sido con baja y 8 sin baja. La causa de los accidentes con baja ha sido por accidente de tráfico in itinere/misión. Con respecto a los accidentes sin baja tres de ellos han tenido como causa accidentes in itinere/misión y 5 ante por sobreesfuerzo o caída en el puesto de trabajo. En cuanto a las enfermedades profesionales, no se ha identificado ningún caso en 2022. En 2021 no existieron accidentes que reportar en Nationale-Nederlanden debido a un mayor uso del teletrabajo.

El principal riesgo de accidente por frecuencia y gravedad sigue siendo el de accidente de tráfico in itinere o en misión. Se sigue observando que el teletrabajo contribuye a minimizar este riesgo.

En cuanto a la gestión de los accidentes, existe un protocolo en Nationale-Nederlanden por el cual todos los accidentes son investigados y reportados a la autoridad laboral correspondiente. Cuando se produce un accidente, el empleado informa al Servicio de Prevención de Riesgos que, tras una valoración previa y corroborar que es de origen laboral, entrega la solicitud de asistencia médica para que acuda a un centro de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales. Es la mutua quien emite el parte de baja si fuera necesario. Desde el Servicio de Prevención se envía la investigación al área de People & Culture para que sea comunicado a la autoridad laboral por los cauces establecidos, mediante el uso del Sistema Delta. Si del accidente se origina una lección aprendida o una medida mitigante, lo primero se revisa la evaluación de riesgos y se gestiona la medida en la planificación de la actividad preventiva indicando plazo, coste y responsable de la implantación.

Los índices de siniestralidad en el informe de siniestralidad proporcionado por la mutua correspondiente son 0 porque excluye los accidentes in itinere y las recaídas. No obstante, se han querido reflejar la incidencia y los valores de los índices con todos los accidentes. Excluyendo los accidentes in itinere o en misión, todos los índices serían 0 y en comparación con el sector por debajo de la media.

3.5. Relaciones sociales

Organización del diálogo social en la Compañía incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Nationale-Nederlanden Vida defiende y facilita el derecho de libre asociación de sus empleados y mantiene las relaciones con los trabajadores, así como con los representantes legales de los trabajadores en aquellos centros de trabajo donde los hay (Alcobendas, Murcia, Málaga, Palma de Mallorca, Valencia, Roger de Lluria y Zaragoza).

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

Durante el 2022 se ha seguido incrementando la comunicación y fluidez con el personal de la Compañía debido a la situación vivida durante los últimos años en relación con el impacto de la COVID-19 y crisis posterior.

La comunicación con los empleados se realiza de manera directa a través de varios canales de comunicación tales como Newsletter semanales enviadas a través de correo electrónico en la cual se informan de las novedades de la Compañía y de las diversas áreas durante esa semana, correos electrónicos por parte del equipo de comunicación, correos electrónicos enviados por parte del área de Employee Experience, etc.

A través de Workday y de la herramienta de People Soft, los empleados pueden comunicarse con las principales áreas de Employee Experience para resolver sus dudas y problemas. También se recopila la opinión de los empleados a través de una encuesta anual denominada “Peakon” y posteriormente se comparten los principales resultados con los empleados. Asimismo, este año los empleados también han estado involucrados en la consulta realizada en el análisis de materialidad.

Asimismo, se involucra también a los empleados en las actividades promovidas por la Compañía tales como las diversas actividades de voluntariado corporativo y diferentes eventos atendidos por diferentes áreas.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo

Como resultado del punto anterior y con el fin de garantizar unas relaciones laborales centradas en el respeto de las personas y en la firme colaboración con la estrategia y necesidades del negocio, al igual que en 2021, en 2022 el 100% de la plantilla se encuentra adscrita al convenio colectivo a nivel sectorial. De este modo, se da cumplimiento a las obligaciones, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de salud y seguridad

La Compañía cuenta en su centro de Alcobendas con un Comité de Salud y Seguridad de carácter paritario entre la dirección de Nationale-Nederlanden Vida y sus trabajadores. Se trata de un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité se configura como órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Asimismo, el comité de empresa está incluido en todos los aspectos legales y se le informa, adicionalmente, de todas las medidas que afecten a la organización de la empresa y tengan un impacto sobre los empleados.s.

3.6. Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

En Nationale-Nederlanden Vida se apuesta por la firme idea de que la formación de los empleados es una herramienta fundamental que garantiza su crecimiento personal y profesional y proporciona las habilidades y competencias necesarias para lograr con éxito los objetivos estratégicos de la Compañía. Desde la organización se dispone de una política de formación en la que se detallan los procesos internos necesarios para desarrollar las actividades formativas.

Se apuesta por un modelo de formación y desarrollo que cumple principalmente tres objetivos:

1. Garantizar que los profesionales de Nationale-Nederlanden posean las capacidades necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. Planificar el desarrollo de las personas que ocuparán posiciones clave en el corto y medio plazo.
3. Apoyar a la consecución de la estrategia de la Compañía.

La formación y el desarrollo son por tanto un elemento clave para que la Compañía pueda adaptarse al entorno actual de cambio, evolucionar y dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes y tener la oportunidad de atraer y desarrollar el mejor talento. Entre las medidas que se desarrollan en el área de formación y desarrollo en Nationale-Nederlanden Vida cabe destacar las siguientes:

Strategic Workforce Planning

Entender cuáles son las necesidades futuras de la plantilla es una prioridad. La digitalización y la automatización de procesos implica la actualización y reciclaje de parte de los perfiles profesionales presentes en el sector. Por ello, la Compañía apuesta por programas de “upskilling y reskilling” enfocados en análisis y visualización de datos, tecnología o digitalización entre otros para favorecer la empleabilidad de las personas que trabajan en Nationale-Nederlanden Vida.

Perfil iLEAD

El perfil iLead es un reflejo de la estrategia, cultura y valores de la organización. Este perfil tiene como objetivo apoyar el desarrollo de todas las personas, incluyendo las habilidades, actitudes y comportamientos relevantes que valoramos y que recogemos dentro de nuestro marco de competencias.

Se impulsa una cultura de aprendizaje que tiene como objetivo favorecer el desarrollo profesional de los empleados vinculado al marco de competencias, y así como promover su desarrollo personal en aquellos temas que sean de su interés.

Ecosistema de aprendizaje

Para ello, Nationale-Nederlanden Vida cuenta con un Campus Virtual en el cual las personas tienen la oportunidad de desarrollar sus soft skills y donde pueden encontrar recursos enfocados a mejorar la comunicación, impulsar una cultura de feedback, promover la diversidad cultural o gestionar el cambio. Este entorno de aprendizaje también recoge formaciones más técnicas como IFRS o formación en productos y sirven como vehículo para lanzar otra serie de formaciones obligatorias como prevención de blanqueo de capitales, prevención de riesgos en el teletrabajo o compliance.

La organización dispone de una librería virtual en la cual los empleados pueden descargarse libros, audiolibros y podcasts de diversas temáticas.

Gracias a la alianza que mantiene Nationale-Nederlanden con Microsoft los empleados pueden desarrollar sus habilidades digitales en los entornos de Microsoft Learn y Enterprise Skills Initiative donde además pueden certificar oficialmente sus conocimientos de manera gratuita.

La organización dispone también de un programa de idiomas con distintas modalidades que pretende dar respuesta a las distintas necesidades, preferencias de aprendizajes y disponibilidad horaria de las personas que participan en el mismo. Se apuesta porque las personas que trabajan dentro de Nationale-Nederlanden Vida tengan la oportunidad de hacerlo en un ambiente internacional, colaborar con distintas unidades de negocio y relacionarse en un ambiente multicultural.

Aprovechando el know-how interno de la Compañía se potencia e impulsa el programa de mentoring donde cada empleado puede ejercer de palanca de crecimiento no solo para desarrollar su propio talento sino también el de los demás. Este permite crear una relación entre un mentor el cual, gracias a su amplia experiencia y conocimientos, ayuda a un mentee a potenciar su crecimiento personal y profesional durante un periodo de tiempo.

Durante este año 2022 se ha lanzado el programa consejero de carrera que tiene por objetivo ayudar a las personas que buscan un cambio de perspectiva, encontrar nuevas estrategias y/o desarrollar nuevos comportamientos para alcanzar mejor sus objetivos profesionales. Este programa se desarrolla a través de una plataforma digital en la cual el participante inicia un proceso de coaching con un consultor externo durante un mes.

La organización pone a disposición de sus empleados otras palancas de desarrollo como pueden ser las subvenciones directas a la formación, la formación dentro de las opciones de retribución flexible o acuerdos con universidades y escuelas con precios especiales para nuestros empleados.

Desarrollo de nuestros líderes

Para Nationale-Nederlanden es importante garantizar que los líderes desarrollan las habilidades necesarias para dirigir la transformación de la Compañía. Para acompañarlos en su desarrollo en este proceso, desde el área de formación se ha diseñado un programa ad-hoc con el objetivo de actualizar sus conocimientos y habilidades relacionadas con la tecnología y los datos, así como aquellas vinculadas al liderazgo de personas y gestión del cambio.

Además, la Compañía cuenta con el programa internacional LEAD compuesto por distintos programas que permiten acompañar en distintas etapas a los responsables apoyando su desarrollo personal, el liderazgo de sus equipos y del negocio.

La Compañía pone a disposición de todos los responsables un programa de coaching individual con el objetivo de acompañarlos y darles soporte en su trayectoria personal y/o profesional. Pueden acceder a este programa en el momento que ellos estimen oportuno en base a sus necesidades.

Programas de Desarrollo del Talento

Para acelerar el potencial de las personas que en un corto plazo ocuparan posiciones clave, la organización cuenta con los programas Step Up y Train Up que tienen por objetivo fomentar estilos de liderazgo, formas de comunicación y las herramientas necesarias para conseguir una alta eficacia en los participantes. Para ello, se prioriza el desarrollo de las habilidades identificadas como clave en la estrategia de la Compañía.

Además, Nationale-Nederlanden Vida participa en otras iniciativas externas destinadas a desarrollar el talento femenino y joven.

Número de horas de formación por categoría profesional

Horas de formación

Categoría Profesional*	Total 2021	Total 2022
Grupo I Nivel 1	99	1.002,42
Grupo I Nivel 2	50	20,83
Grupo I Nivel 3	306	1.178,33
Grupo II Nivel 4	1.833	2.831,80
Grupo II Nivel 5	1.246	1.754,32
Grupo II Nivel 6	4.201	8.878,12
Total	7.735	15.665,82

El incremento de las horas de formación en 2022 con respecto al año anterior es debido a que en 2022 se han llevado a cabo una serie de iniciativas importantes:

- Salesforce Learning Game: a través de la plataforma Trailhead basado en píldoras de contenido sobre temáticas variadas. Ha participado toda la Compañía.
- Programa Digital Leaders: realizado por los miembros del Comité de Dirección y los Heads de la Compañía.
- Formaciones en marketing UX/CRO: que han realizado 4 personas de la Compañía con una carga de 500 horas.
- Formación de acceso a la distribución de seguros: obligatoria para algunas posiciones pero que han finalizado este año varias personas e implica una carga de 300 horas.
- Varios programas de Salesforce (MKT101 y ADX201).
- Diversos programas llevados a cabo como Progresar, Promocionar, Lead... con una carga estimada de 100 horas cada uno.

3.7. Accesibilidad universal

Nationale-Nederlanden Vida promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.

Estos principios están recogidos en su Plan de Igualdad, iniciado en el año 2019, cuya misión es evitar cualquier discriminación por motivos de género, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Con relación a las instalaciones de la Compañía, las mismas cumplen con los criterios de accesibilidad como el uso de rampas de entrada a la oficina. Asimismo, Nationale-Nederlanden Vida tiene como objetivo adaptarse a los entornos inclusivos para garantizar el uso de sus activos.

3.8. Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad y contra todo tipo de discriminación

Nationale-Nederlanden Vida promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.

Estos principios están recogidos en su Plan de Igualdad, iniciado en el año 2019, cuya misión es evitar cualquier discriminación por motivos de género, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo.

Con el objetivo de seguir mejorando en este campo, actualmente se está diseñando un nuevo Plan de Igualdad el cual intentará recoger cualquier medida que afecte a este punto.

Además del Plan de Igualdad, la Compañía cuenta con un Protocolo De Actuación para la Prevención y Tratamiento Del Acoso Sexual y por razón de sexo u orientación sexual y una Política de Diversidad e Inclusión publicada a principios de 2021. Estas se basan en la creación de un entorno en el que las personas se sientan bienvenidas, valoradas y respetadas, trabajando por dar una experiencia a los clientes inclusiva y contribuir al bienestar de la sociedad.

Por otro lado, la Compañía realiza una evaluación de los riesgos en materia de igualdad donde se establece la segregación vertical y horizontal de sus equipos como un riesgo derivado de su análisis. Para mitigar los posibles riesgos y evitar todo tipo de discriminación, Nationale-Nederlanden Vida lleva a cabo una serie de medidas descritas a continuación:

- Planes de carrera y acciones de formación y desarrollo del talento femenino para corregir la segregación vertical a través de un programa de coaching para mujeres en altos cargos directivos, así como la participación igualitaria de hombres y mujeres en un pool de talento que se lleva a cabo en la Compañía.
- Acuerdos con universidades y centros formativos para la contratación de mujeres en aquellos departamentos más masculinizados, como IT, con el fin de mejorar la segregación horizontal. En 2020 se firmó un convenio con un centro formativo con bolsa de trabajo que continua vigente a día de hoy, con el objetivo de introducir en la organización a perfiles femeninos especializados en disciplinas relacionadas con las nuevas tecnologías.
- Políticas de retribución igualitaria para eliminar la brecha salarial, ya que hombres y mujeres merecen la misma remuneración por el mismo puesto de trabajo.
- Regla 50-50 en sus procesos de selección, que requiere que, para iniciar el proceso de entrevistas, haya en la lista el mismo número de candidatos hombres y mujeres válidos para cubrir una vacante.
- Formaciones y talleres para responsables y empleados sobre sesgos inconscientes, igualdad de género, no discriminación e identificación de la violencia de género.
- Firma de los Principios de Naciones Unidas para el empoderamiento de la mujer (UN WEP), así como del decálogo de buenas prácticas de la Fundación Woman's Week.
- Adhesión al programa Baby Friendly Companies, acciones para fomentar que sus empleados se acojan al permiso completo de paternidad y promoción de la conciliación a través de la flexibilidad de horarios y el teletrabajo.

Para la inclusión de colectivos con alto índice de desempleo, Nationale-Nederlanden Vida lleva a cabo alianzas con organizaciones que trabajan por la igualdad, la no discriminación y la inclusión del colectivo LGTBI+ o el colectivo trans. Algunas de las iniciativas que lleva a cabo la Compañía son:

- Ser socios fundadores de REDI (red de empresas por la diversidad y la inclusión del colectivo LGBTI en el ámbito laboral) desde 2018, perteneciendo a su Comité de Gobierno Ejecutivo.
- Ser patrocinadores del estudio “La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España”.
- Promover la organización de charlas y eventos internos para los empleados, dejando claro el compromiso de la empresa con la igualdad del colectivo LGTBI, y mostrar su posicionamiento en estos temas, participando en eventos y campañas externas.
- Ser firmantes en 2021 de un acuerdo con la Fundación 26 de diciembre para promover la inclusión laboral de personas transgénero y la realización de una campaña de comunicación interna para promover que los empleados incluyan en sus firmas de email el pronombre de género.

Además, Nationale-Nederlanden Vida es miembro de la Fundación Diversidad y de la Red de Empresas por la Diversidad y la Inclusión (Red ECDI) de INTRAMA. En el año 2022 la Compañía ha recibido el premio otorgado por INTRAMA que la selecciona como Top Diversity Company, siendo una de las Top 40 empresas en España con mejores prácticas en diversidad e inclusión.

Plan de igualdad

Nationale-Nederlanden Vida promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo. Estos principios están recogidos en su Plan de Igualdad, iniciado en el año 2019, cuya misión es evitar cualquier discriminación por motivos de género, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Los principios rectores de este plan de igualdad son los siguientes:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual y por razón de sexo.
- Principio de indemnidad frente a represalias.

Partiendo de estos principios rectores y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, se definen una serie de objetivos generales para Nationale-Nederlanden Vida centrados principalmente en diferentes ejes de actuación como son la cultura organizacional, la selección y contratación, formación, promoción interna, retribución, comunicación, conciliación, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y protección a las personas víctimas de violencia de género.

Actualmente la Compañía está elaborando el Plan de Igualdad y se encuentra diseñando la auditoría retributiva. Se ha presentado el diagnóstico, dicho plan y las diferentes acciones incluidas en el mismo a CCOO. El siguiente paso es la aprobación de este Plan de Igualdad por parte del Comité de Dirección para finalmente proceder a su publicación y sustitución por el plan de 2019 vigente por el momento.

4. Derechos humanos

4.1. Políticas y riesgos. Procedimientos de diligencia debida

Nationale-Nederlanden Vida se adhiere a las políticas que tiene implementadas el Grupo NN en materia de derechos humanos. La Compañía, como empresa socialmente responsable, mantiene un fuerte compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos, intentando llevar a cabo la actividad empresarial de una manera sostenible, cumpliendo con la legislación laboral vigente y respetando los principios y estándares internacionales en materia de derechos humanos, incluyendo la relación con todos sus grupos de interés.

Las políticas en materia de derechos humanos están reflejadas en la Human Resource Framework Standard y en el documento denominado NN Group Human Rights Statement.

Los principios básicos de la Declaración de Derechos Humanos del Grupo NN también asumidos y aplicados por Nationale-Nederlanden Vida, se resumen en:

- Creencia de que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades fundamentales, con independencia de su nacionalidad, género, raza, sexo o cualquier otra condición.
- Compromiso de respetar los derechos humanos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Adhesión a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Apoyo a los principios rectores de las Naciones Unidas.
- Respeto a los derechos de los niños.

El enfoque de Nationale-Nederlanden Vida se basa en la premisa de establecer un marco que permita “Proteger, Respetar y Cumplir” todo lo relacionado con el cumplimiento de los Derechos Humanos. Para cumplir con esta responsabilidad, Nationale-Nederlanden Vida busca evitar causar impactos negativos en las áreas en las que puede influir directamente o indirectamente provocado por los productos o servicios ofrecidos.

Esta misma declaración también refleja el respaldo del Grupo NN y sus filiales al seguimiento y respeto a las normas internacionales, locales y sectoriales en materia de inversión responsable. Asimismo, el enfoque de Nationale-Nederlanden Vida respecto a los derechos humanos está legitimado por políticas más específicas que respaldan sus operaciones diarias y describen sus procesos de diligencia debida en curso. A través de estos mecanismos, se busca implementar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en su papel como empleador, asegurador, socio comercial, inversor y ciudadano corporativo. Este hecho se ve reflejado, de una forma u otra, a través de:

- **Política Marco de Gestión de Recursos Humanos (Human Resources Framework Standard):** para garantizar su compromiso como un empleador justo que respeta los derechos humanos, la Compañía aboga por la igualdad de oportunidades, está comprometida con la igualdad de remuneración y fomenta la diversidad de pensamiento. Dentro de este marco se incluye la Declaración de Diversidad e Inclusión (D&I) por la que se fomenta la igualdad de trato.
- **Política de Desarrollo de Productos:** como proveedor de productos de seguro y en línea con los principios de seguros sostenibles promovidos por las Naciones Unidas, se han integrado los criterios ASG (Ambientales, Sociales y Gobernanza), incluyendo los relacionados con Derechos Humanos, en los procesos de desarrollo de productos y de negocio.
- **Política Marco de Protección de Datos:** Nationale-Nederlanden Vida respeta y está comprometida con la protección de los datos de sus clientes (en sentido general). Para ello adopta medidas de seguridad para proteger estos datos personales y cumplir con la regulación en materia de protección de datos
- **Política de delitos económicos financieros (FEC):** en ella se describen las funciones y estructura del sistema de gobierno en relación con la lucha contra la delincuencia económico-financiera, se analizan e identifican países de alto riesgo, y se establecen procesos para interrumpir cualquier relación o posición existente que involucre a dichos países, con el fin de prevenir los delitos financieros, incluido el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo u otras actividades delictivas.
- **Política con los proveedores:** al alentar a los proveedores a compartir los valores y estándares de Nationale-Nederlanden Vida y trabajar hacia la mejora continua, la Compañía garantiza poder impulsar diferentes aspectos de sostenibilidad, y más concretamente derechos humanos, a través de su cadena de suministro. Con la firma de los Términos y Condiciones establecidos por NN, los proveedores se comprometen a cumplir con los estándares establecidos por la Compañía entre los que están incluidos el respeto a derechos humanos, cuidado del medio ambiente, los derechos laborales y las políticas anticorrupción.
- **Política Marco de Inversión Responsable:** Nationale-Nederlanden Vida tiene en cuenta aspectos ASG en el análisis de inversiones y la toma de decisiones. Esto incluye el compromiso con las empresas y los fondos en los que invierte, así como el análisis de los factores ASG incluidos, los derechos humanos. La política está respaldada por directrices y documentos de posición más detallados, sensibilización y capacitación para áreas que deben identificarse como áreas de alto riesgo. Esto incluye un documento de orientación sobre derechos humanos, con una matriz de riesgos de este sector que permite a los gestores de carteras de inversión comprender y analizar sistemáticamente los potenciales riesgos existentes en los sectores en los que invierten. Asimismo, la Compañía cuenta con restricciones en el ámbito de las sanciones internacionales, así como con una política que excluye las inversiones en armas controvertidas y el comercio de armas a países embargados. Mediante las políticas anteriormente mencionadas, se analizan los potenciales riesgos de vulneración de los derechos humanos, y las medidas y controles que habría que adoptar para evitarlos o, al menos, mitigarlos, en caso de que fuera necesario. No obstante, debido al ámbito geográfico de operación de la Compañía, no se han identificado riesgos relevantes en materia de derechos humanos que hagan necesaria la implantación y puesta en marcha de medidas específicas de prevención y reparación.

- **Política de Esponsorización y Donaciones:** Nationale-Nederlanden Vida reconoce su responsabilidad para contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades en las que opera y colabora con acciones de Responsabilidad Social Corporativa (Por ejemplo: Aldeas Infantiles, Unoentrecienmil, Junior Achievement y Fundación Piel de Atún).

La Compañía verifica la efectividad de las políticas relativas al respeto de los derechos humanos de diversas formas, incluyendo la revisión periódica de dichas políticas y estándares, así como el continuo diálogo con las distintas partes interesadas. Así mismo existen mecanismos que permiten ir reevaluando de manera continua y mejorando los procesos en materia de derechos humanos, por ejemplo, el proceso de reclamaciones de clientes y el procedimiento de Denuncias Internas (Whistleblower) por el que se pueden hacer llegar de manera anónima denuncias o incumplimientos detectados por parte de empleados.

4.2. Número de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

En relación a los posibles abusos o casos de vulneración de los derechos humanos que Nationale-Nederlanden Vida pudiera cometer, el Grupo NN cuenta con una Política de denuncias (Whistleblower Policy) aplicable a todas las entidades y a todos sus grupos de interés, tanto a nivel interno como externo, donde se facilita la comunicación de comportamientos delictivos, poco éticos o irregulares dentro de la propia organización, con sus empleados, o con terceros que tengan alguna relación con la Compañía, incluidos asuntos de derechos humanos.

Gracias al compromiso adoptado por parte de la Compañía con el respeto absoluto a los derechos humanos y libertades fundamentales de todos los actores implicados en su actividad, durante el ejercicio 2022 se han identificado dos denuncias, pero ninguna relacionada con vulneración de derechos humanos.

La política de denuncias regula el canal interno de denuncias por el que cualquier empleado o tercero puede informar de su conocimiento o sospecha de un comportamiento irregular, ilícito o delictivo en el seno de la organización. Los canales de denuncia pueden realizarse directamente al superior jerárquico en la organización, por medio de comunicación directa a Whistleblower reporting officer o por medio de la herramienta Speak Up. En el año 2022 se ha implantado esta herramienta de denuncias internas (Speak Up) que sustituyó a la herramienta de reporting anterior, dándose formación a los empleados para potenciar y dar a conocer este canal.

El proceso de denuncias cuenta con garantías para los denunciantes respecto a la confidencialidad de su identidad, así como de no represalias en el orden laboral siempre que el denunciante actúe de buena fe. En este proceso se establecen una serie de plazos y acciones que permiten al denunciante estar informado del curso de la investigación y su resultado.

4.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT

A nivel Grupo NN, se defiende la libertad sindical de todos los empleados y se reconoce el derecho a la negociación colectiva. Como entidad española, la Compañía está adherida al convenio colectivo del sector, donde se reconocen los derechos constitucionales de la participación de los trabajadores en la empresa y la libertad de asociación, en línea con lo dispuesto en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, tal y como se ha comentado anteriormente, la Compañía cuenta con una política de capital humano para garantizar el compromiso de ser un empleador justo que respeta los derechos humanos, defendiendo y promoviendo la igualdad de oportunidades y fomentando la diversidad. Se incluye mayor información en detalle en términos de igualdad e inclusión en el capítulo 3.8 del presente informe. Por último, en lo relativo al trabajo infantil o trabajo forzoso, debido a los mercados de actuación de Nationale-Nederlanden Vida y de sus proveedores, no se observan riesgos relevantes que hagan necesaria la aplicación de procesos de debida diligencia (prevención, mitigación y reparación) en este sentido. No obstante, dentro del proceso de diligencia debida (due diligence) de los proveedores, se lleva a cabo un análisis de este tipo de cuestiones, incorporándose, asimismo, una cláusula

relativa a estos aspectos en los términos y condiciones de contratación de productos y servicios con los mismos, en la que el proveedor se compromete a lo siguiente:

- Garantizar que los productos y/o servicios entregados a Nationale-Nederlanden Vida no han sido producidos y/o proporcionados por el uso del trabajo de menores y/o por prácticas de trabajo forzoso, en conformidad con los estándares de la OIT.
- Garantizar que los salarios, beneficios y las condiciones de trabajo se representan justas y con remuneraciones razonables, poseen términos de pagos transparentes, están dentro del marco de las políticas gubernamentales y son conformes con los estándares aplicables de la OIT.

Política	Objetivo
Política contra el Riesgo de Fraude	Incrementar la detección y prevención del fraude y las pérdidas asociadas al mismo
Normativa sobre el Derecho de la Competencia	Prevención de conductas contrarias a la competencia y libre mercado
Política de Delitos Económicos Financieros	Prevención de una posible actividad relacionada con el blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, así como el incumplimiento de sanciones internacionales
Política de regalos y eventos y comidas de empresa	Regulación de las normas para el ofrecimiento/recepción de regalos, invitaciones y actos/situaciones similares con el objetivo de prevenir un potencial conflicto de intereses o comprometer la posición de la compañía o sus empleados y agentes
Política de inversión responsable	Marco de actuación para la realización de inversiones sostenibles basadas en criterios ambientales, sociales y de buen gobierno
Política de patrocinios y donaciones benéficas	Política de patrocinios y de donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro y obras/ causas sociales
Política de Gestión del Riesgo Fiscal	Promueve la transparencia y el cumplimiento estricto de las obligaciones fiscales
Política de Denuncia de Irregularidades	Política sobre el canal de denuncias interno

Estas políticas se ven completadas con otras como la Norma CREDO, Política de Protección de Datos, Política de Calidad de Datos, Norma de Reporting FATCA y RSC, Política de Reporting Financiero y Norma del Riesgo de Reporting Financiero, Política Marco de Gestión de Recursos Humanos, Política/Norma de Riesgo de Seguridad de la Información, Política de Subcontratación dentro del Grupo, Política de Gobernanza y vigilancia de Productos, Política de Prevención de actividades de venta a "US person" de productos de inversión en valores, Política de Remuneraciones, y Política de Conservación de Registros.

Con la correcta aplicación de toda esta normativa, el Grupo NN pretende minimizar los riesgos potenciales y reales que, de acuerdo con la taxonomía del Grupo, quedarían definidos de la siguiente forma:

- **Riesgo de corrupción y soborno:** riesgo de corrupción real y/o soborno o cualquier conducta prohibida por medio de regalos, invitaciones a eventos, comidas de negocios, patrocinios y donaciones caritativas.
- **Riesgo de conflicto de intereses:** riesgo de comportamientos indebidos, conductas sesgadas y/o riesgo de crear una percepción de soborno y / o corrupción o conflictos de intereses a través de regalos, eventos, comidas de negocios, patrocinio y donaciones.

En atención a las actividades propias del negocio se elabora y se revisa anualmente un mapa de riesgos con el fin de identificar aquellas situaciones que, desde un punto de vista abstracto y genérico, pudieran dar lugar a la comisión de alguno de los delitos arriba listados y que, en consecuencia, deben calificarse como actividades de

riesgo objeto de supervisión por los órganos de cumplimiento. Los delitos se enumeran y gradúan por su probabilidad de ocurrencia (baja, media y alta), teniendo en cuenta los comportamientos de riesgo en cada caso (actos susceptibles de realización por parte de los administradores, directivos y empleados, que pueden traer como consecuencia la responsabilidad penal de la Compañía).

5. Corrupción y soborno

5.1. Políticas y riesgos. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Nationale-Nederlanden Vida cuenta con un marco de gestión de riesgos y control interno acorde con la legislación española e internacional, y conforme con las directrices del Grupo NN que se implantan a nivel global. El Grupo NN cuenta con un marco de gestión de riesgos - Effective Control Framework (ECF por sus siglas en inglés) y una taxonomía de riesgos.

Dentro de esta taxonomía se encuentran los riesgos de corrupción y soborno que quedan definidos como conductas prohibidas o limitadas a través de determinadas actividades como:

- La recepción o realización de regalos, eventos, comidas.
- La realización de actividades secundarias e intereses externos.
- Esponsorización de actividades, realización de donaciones, etc.

Para asegurar que los empleados conocen estos riesgos se han desarrollado una serie de políticas que establecen normas y límites para cada una de estas actividades. Adicionalmente, existen controles que son periódicamente revisados para asegurar que la Compañía está dentro de su apetito de riesgo respecto a estas materias.

El propósito del marco de gestión de riesgos es construir una ventaja competitiva sostenible mediante la integración de la gestión de riesgos en la actividad diaria del negocio y como parte intrínseca de su plan estratégico. Este marco se estructura en tres líneas de defensa y su principal objetivo es garantizar a la Dirección que la sociedad opera dentro de su apetito de riesgo o, en el caso contrario, conocer sus debilidades y las acciones que se necesitan para solventarlas. Además, permite a la Dirección estar informada de si la Sociedad cuenta con procesos robustos que evidencian la efectividad de los controles y el cumplimiento de las políticas, estándares y buen gobierno. A grandes rasgos, la metodología adoptada es la siguiente:

- Los riesgos son identificados y catalogados de acuerdo con una tipología común del Grupo NN y las unidades de negocio definen un apetito de riesgo que marca el umbral de tolerancia.
- Se definen e implantan unos controles con el objetivo de verificar que los requisitos mínimos de la política del Grupo NN se cumplen y el nivel de riesgo se mantiene en los niveles deseados.
- Trimestralmente se elabora un informe de seguimiento en el que se analiza el mapa de riesgos de la Compañía y se revisa su calibración.
- Periódicamente, se revisan los controles y su eficacia por parte de primera y segunda línea.

El correcto funcionamiento de este marco de gestión de riesgos y control interno, junto con el cumplimiento de todas las políticas minimiza al máximo las probabilidades de que los riesgos de corrupción y soborno se materialicen.

5.2. Número de denuncias recibidas por casos de corrupción y soborno

En relación a las posibles denuncias de casos de corrupción y sobornos, el Grupo NN cuenta con políticas tendentes a mitigar estas actuaciones, entre ellas: Política de Regalos, Invitaciones y Antisoborno, la Política de Actividades Secundarias e intereses externos, la Pre and in-employment screening policy y la Política de Compras y Externalizaciones aplicable a todas las entidades y a todos sus grupos de interés, tanto a nivel interno como externo, donde se establecen reglas de actuación y obligaciones para empleados y terceras partes. Durante el ejercicio 2022 no se han identificado denuncias relacionadas con asuntos de corrupción y soborno.

A través del canal de denuncias interno también es posible denunciar casos de corrupción y soborno que se identifiquen en Nationale-Nederlanden Vida.

5.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Como respuesta a la creciente preocupación internacional por el problema del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, numerosos países de todo el mundo están aprobando o perfeccionando sus leyes en estas materias. En este aspecto, Nationale-Nederlanden Vida manifiesta su plena solidaridad y máxima colaboración con las autoridades competentes para evitar el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, por lo que existen distintas figuras responsables para la prevención de los delitos asociados:

- **El Representante ante el SEPBLAC** (en sus siglas en inglés, MLRO - Money Laundering Reporting Officer) cuyas principales funciones son:
 - Ser el responsable del cumplimiento de las obligaciones de información establecidas en la Ley 10/2010 y su normativa de desarrollo, para lo que tiene acceso a cualquier información obrante en la entidad.
 - Ser interlocutor ante el SEPBLAC, debiendo realizar cuantas comunicaciones fueran legalmente preceptivas.
 - Ser el responsable de mantener actualizadas el conjunto de medidas de Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo existentes en el Grupo.
- **El Órgano de Control Interno (OCI)**, comité multidisciplinar en el que están representadas las áreas más relevantes de negocio. Es un órgano colegiado que se reúne con frecuencia trimestral, desempeñando las siguientes funciones:
 - Ser responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos en materia de diligencia debida.
 - Informar, conservar los documentos, controlar internamente, evaluar y gestionar los riesgos que sean identificados.
 - Garantizar el cumplimiento de las disposiciones pertinentes.
 - Dentro de las funciones comentadas, su objetivo principal es prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.
- **La Unidad Técnica de Prevención (UTP)**, está conformada por un grupo de empleados que se dedican en exclusiva al tratamiento y análisis de la información relevante en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Dada su dedicación plena a estas tareas y la alta cualificación requerida en el ejercicio de su función, la prevención que ejerce la UTP no se limita a la detección, análisis y comunicación de operaciones, llevando a cabo del mismo modo las acciones mencionadas a continuación:
 - Participación en el desarrollo del sistema de prevención, que incluye la evaluación continua del funcionamiento del sistema de prevención y su efectividad.
 - Elaboración de análisis específicos.
 - Formación y difusión de la cultura de la Compañía en esta materia.

Existen políticas específicas en Nationale-Nederlanden Vida relativas a la prevención contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo como son la FEC Policy, FEC Policy Standard Document NN Spain y el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo donde s

- Establecen los criterios y procedimientos de estricto cumplimiento para toda la organización.
- Se dan a conocer a todos los empleados y mediadores de Nationale-Nederlanden Vida, sea cual sea su función dentro de la Compañía el alcance de todas las obligaciones que imponen la legislación y las reglas internas.
- Se concientia a todos los empleados y mediadores sobre la importancia de la labor de prevención, detección de operaciones sospechosas y la manera de proceder en esos casos.
- Se especifican y establecen los mecanismos de control interno para prevenir el blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y posibles delitos fiscales.

Anualmente, se actualiza el contenido del curso de prevención de blanqueo de capitales y todos los empleados con relación laboral, así como los agentes de la red comercial realizan un curso obligatorio para actualización de sus conocimientos y conocimiento de los cambios en los procesos.

Adicionalmente, a efectos de todo lo relacionado con soborno, conflicto de interés, y blanqueo de capitales, teniendo en cuenta que uno de los canales de distribución de la Compañía es la red agencial, existen también políticas aplicables a los agentes de seguros exclusivos, los cuáles se comprometen a respetarlas en el contrato mercantil que firman con la Compañía previamente a empezar su actividad. Muchos de los controles y comités implementados tienen como objetivo vigilar la calidad de las ventas, que no existan un conflicto entre los intereses del cliente y el mediador, etc. La adhesión a estas medidas es absolutamente fundamental para garantizar que todas las unidades de negocio del Grupo NN, en este caso Nationale-Nederlanden Vida, cumplen plenamente la legislación contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por lo que deben implicarse activamente en la puesta en práctica y desarrollo de estas.

5.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Compañía cuenta a nivel de Grupo NN con una política de patrocinios y donaciones benéficas para regular aquellas operaciones que se lleven a cabo en este ámbito. A lo largo de 2022, Nationale-Nederlanden Vida destinó 182.945,00 euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, distribuidas entre las entidades beneficiarias del siguiente modo:

- **Aldeas Infantiles Ucrania:** 9.300 euros. De la mano de Aldeas Infantiles SOS Nationale-Nederlanden se sumó al proyecto “Emergencia en Ucrania” donando una cantidad total de 10.000 euros dividida en 9.300 euros para Nationale-Nederlanden Vida y 700 euros para Nationale-Nederlanden Generales. Con esta donación se benefició a 200 personas con el objetivo de asegurar la unidad familiar durante los desplazamientos y proporcionar refugio, alimentos, productos de higiene y apoyo psicológico a las familias y a los niños y niñas que lo necesitaran.
- **Aldeas Infantiles:** 47.200 euros. Como socio aliado se renovó la donación a Aldeas Infantiles SOS para el año 2022.
- **Uno entre cien mil:** 46.500 euros. La donación de Nationale-Nederlanden Vida a esta fundación va destinada a la creación de una herramienta tecnológica de uso en hospitales y apoyada en otra infraestructura física, para acelerar la cura contra el cáncer infantil. Adicionalmente y gracias a la participación de Nationale-Nederlanden Vida en los premios organizados por el Grupo “Your Community Matters Week” se han podido donar 5.000 euros adicionales a esta fundación, al resultar España como el país ganador de entre todas las iniciativas que participaban en estos premios. Esta cuantía proviene de Grupo NN,
- **Adopta un abuelo:** 18.600 euros. Como parte de la estrategia de community investment de Nationale-Nederlanden se renovó la donación a esta fundación para 2022.
- **Madblue a través de la Fundación Piel de Atún:** 54.370 euros. Donación destinada al evento de desarrollo sostenible organizado por esta fundación, así como por diferentes actividades de voluntariado realizadas a lo largo del año con la misma.

- **Fundación 26 de diciembre:** 6.975 euros destinados al desarrollo de la residencia Josete Massa, una residencia especializada en personas mayores LGTBIQ+.

Por otro lado, Nationale-Nederlanden Generales realizó en 2022 donaciones por valor de 14.555,00 euros.

6. Sociedad

6.1. Desarrollo sostenible

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. Políticas y riesgos

Actualmente Nationale-Nederlanden Vida no cuenta con una política de sostenibilidad como tal, pero en su compromiso con el desarrollo sostenible lleva a cabo numerosas acciones en cumplimiento con su responsabilidad social corporativa. El propósito de la Compañía centrado en el cuidado de sus grupos de interés se adapta a cada persona abarcando temas de interés amplios como la sociedad, la salud, la educación, la naturaleza, o, incluso, causas concretas como la no discriminación, el cambio climático o la igualdad de oportunidades. Por eso, uno de los compromisos estratégicos como Compañía es apoyar el bienestar de las personas y del planeta, llevando a cabo un compromiso activo con la sociedad.

Los riesgos a los que se enfrenta Nationale-Nederlanden Vida en materia de responsabilidad social corporativa son aquellos asociados a la reputación de las fundaciones y ONG con las que colaboramos. Cualquier escándalo público producido por alguna de estas entidades puede afectar la imagen de la Compañía al relacionar a Nationale-Nederlanden Vida con esta debido a sus alianzas. Para evitar en la medida de lo posible que esto ocurra, se realiza un screening cada vez que se realiza una nueva alianza con alguna fundación, para ver que su propósito y la información disponible de esta sea fiable y esté libre de riesgos.

La Compañía se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas mediante las acciones desarrolladas que se engloban en tres pilares: inversión comunitaria, diversidad e inclusión y sostenibilidad.



La presente actuación de la Compañía permite impactar en los siguientes ODS:

- **ODS 1 Fin de la pobreza.** AA través de los programas de community investment de la Compañía y las donaciones que se realizan, Nationale-Nederlanden Vida contribuye parcialmente a las siguientes metas del ODS número uno: 1.2; mediante la colaboración con Aldeas Infantiles se pretende mejorar la situación de niños y niñas que viven en condiciones desfavorables y 1.4; a través del programa de Junior Achievement EOFA que pretende brindar oportunidades laborales a colectivos de personas jóvenes en situaciones de vida desfavorables. Este programa se desarrolla juntamente con Junior Achievement y NN Group. España ha sido uno de los principales países en acoger y empezar a trabajar en el proyecto a la vez que Grecia y Rumanía.
- **ODS 3 Salud y bienestar.** Uno de los pilares principales del programa de inversión comunitaria de Nationale-Nederlanden Vida es la salud. En el desarrollo de este pilar se contribuyen a las siguientes metas del objetivo tres: 3.8; aumentando la cobertura sanitaria y la protección contra los riesgos financieros. Con la nueva estrategia de community investment se busca impactar en el bienestar físico, mental y financiero de las comunidades locales en las que Nationale-Nederlanden Vida opera y 3.c; mediante donaciones a fundaciones que trabajan con la investigación contra el cáncer infantil mediante una nueva terapia basada en el ejercicio

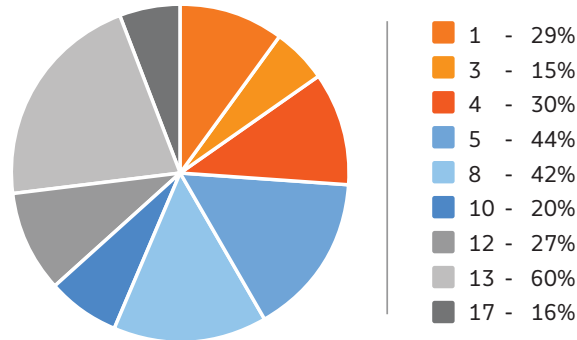
físico. A través del patrocinio de la carrera San Silvestre Vallecana también se pone a disponibilidad de los corredores la opción de donar dinero a esta fundación. Mediante el patrocinio de la carrera San Silvestre mini también se colabora con la fundación Gasol que trabaja en contra de la obesidad infantil.

- **ODS 4 Educación de calidad.** A este objetivo se impacta a través de otro de los pilares del programa de inversión comunitaria denominado future matters. Este pilar busca promover una educación inclusiva financiando programas de educación para niños y niñas con pocos recursos, ayudando a evitar el abandono escolar y promoviendo jornadas de apoyo escolar en ciertos proyectos de emprendimiento a través de voluntariado corporativo. Mediante este programa se impacta a las siguientes metas 4.1, 4.3 y 4.4.
- **ODS 5 Igualdad de género.** Nationale-Nederlanden Vida se posiciona como una empresa que promueve la igualdad de oportunidades y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Como se ha mencionado anteriormente en el punto referente a igualdad, mediante las medidas que lleva a cabo la Compañía impacta a las metas 5.1, 5.2, 5.5 y 5.c.
- **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.** Nationale-Nederlanden Vida apuesta por el empleo de calidad, cuida de sus trabajadores y potencia las relaciones de trabajo estables y duraderas. Así, la Compañía impacta a las metas: 8.3, 8.5, 8.6 mediante el programa de diversidad generacional enfocado en la atracción de talento joven que sustituya a las futuras jubilaciones, el programa talent o el perfil de instagram nncareers enfocado en atraer talento joven, 8.8 mediante la aplicación del Código Ético y la Declaración de Derechos Humanos de la Compañía y 8.10 mediante el desarrollo de la propia actividad del negocio.
- **ODS 10 Reducción de las desigualdades.** Para Nationale-Nederlanden Vida la diversidad es clave en la forma de entender la Compañía. Todas las personas que colaboran con Nationale-Nederlanden Vida importan independientemente de sus características. Por ello, la Compañía contribuye a las metas 10.2 y 10.4, meta alcanzada a través de la realización de la auditoría salarial y la eliminación de la brecha salarial.
- **ODS 12 Producción y consumo responsables.** Mediante la contribución a una serie de ODS indirectamente se está contribuyendo a este objetivo número doce. Así, las metas que se alcanzan son: 12.5; a través de los esfuerzos que se realizan en las oficinas centrales mediante la clasificación de residuos, así como con el objetivo marcado de zero paper, 12.6; mediante la presentación del EINF así como la incorporación de la variable sostenibilidad en diferentes informes y discursos y la participación con las iniciativas de la Compañía en diversos premios que permiten aumentar la visibilidad de la misma. A través de las prácticas que se adoptan en las oficinas centrales se pretende también aumentar la concienciación de los trabajadores y por último también se contribuye a la meta 12.8; en la plataforma de e-learning actual de la Compañía se presenta un curso destinado a la sostenibilidad, se colocan mensajes de concienciación o de campañas recientes que se hayan realizado en las pantallas de las oficinas centrales, se divulga esta información a través de la intranet de empleados, etc.

Mediante el desarrollo de nuevos productos y servicios que integren criterios ESG se está apoyando a los consumidores a afrontar los retos sociales relacionados con el cambio climático.

- **ODS 13 Acción por el clima.** Como se ha mencionado anteriormente en el punto de cuestiones medioambientales, Nationale-Nederlanden Vida es una Compañía comprometida con el medio ambiente, que lleva a cabo una amplia variedad de medidas que contribuyen a trabajar por el mismo y que está adherida a diversas iniciativas, políticas y declaraciones de Grupo NN. De este modo, Nationale-Nederlanden Vida contribuye a las metas: 13.1; desde el departamento de riesgos de la Compañía se trabaja en integrar los riesgos ESG dentro del universo de riesgos detectados para la Compañía, 13.2; este punto se incorpora en la estrategia a nivel grupo mediante el objetivo de neutralidad en carbono en la cartera de inversiones propia para 2050. Nationale-Nederlanden Vida promueve y patrocina eventos que contribuyen a cuidar del planeta tales como MadBlue, Plogging Tour o las actividades de voluntariado corporativo realizadas bajo el eje estratégico de sostenibilidad y 13.3; ya que de cara a 2023 la Compañía se plantea incluir formación obligatoria para todos los empleados en materia de sostenibilidad, así como desarrollar acciones de sensibilización a toda la plantilla.

- **ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos.** Todas las acciones que realizamos en nuestro programa de inversión comunitaria no se podrían llevar a cabo sin el apoyo de los aliados de Nationale-Nederlanden Vida. Con estas alianzas la Compañía impacta a las metas 17.9, 17.16 y 17.17.



En el gráfico superior se representa, por orden, el porcentaje de contribución a los ODS según las metas analizadas. Como se observa, las mayores contribuciones de la Compañía se realizan sobre los objetivos 13 de acción por el clima y 5 de igualdad de género, siendo estos dos de los pilares estratégicos de la Compañía y prioridades en cuanto a los objetivos de los próximos años. Adicionalmente, como ya se ha comentado en el capítulo de cuestiones ambientales, España es uno de los países del Grupo NN con menores emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo a luchar así contra el cambio climático.

La estrategia de responsabilidad social corporativa en Nationale-Nederlanden Vida está alineada con el Grupo NN. Así, mediante el programa de inversión comunitaria se ha establecido el objetivo para 2023 de donar el 1% del resultado operativo en una combinación de aportaciones económicas y horas de voluntariado a diferentes causas que mejoren la sociedad, alcanzando las 3 horas de voluntariado por empleado al año de media durante 2023, las 3,5 horas durante el año 2024 y llegando a las 4 horas por empleado de voluntariado corporativo para 2025. Para alcanzar este objetivo, desde el año 2021 la Compañía decidió ofrecer a sus empleados 8 horas laborales al año de voluntariado para que las dediquen a colaborar con las causas que consideren más adecuadas y que estén bajo los pilares de la estrategia de community investment del grupo.

En 2022 el Grupo NN ha estado trabajando en el desarrollo de una estrategia de community investment diferente, que persigue conseguir el mayor impacto posible en las comunidades en las que opera. Con esta nueva estrategia, el Grupo NN y todas sus filiales han de desplazarse desde un objetivo interno, como es la donación del 1% del resultado operativo, a un objetivo externo a la organización, como es alcanzar al menos a un millón de personas con los programas de community investment de cara a 2025. En esta estrategia se plantea como principal objetivo el cuidado de la salud mental, física y financiera. Para conseguir estos objetivos desde el departamento de responsabilidad social corporativa se ha trabajado conjuntamente con las organizaciones con las que se tienen alianzas en la elaboración de un calendario con diferentes acciones de voluntariado cada mes, de manera que cada empleado se pueda inscribir a aquellas que mejor pueda compaginar con su vida profesional y personal. Adicionalmente y, anexo a esta calendarización de actividades, se desarrollará de cara a 2023 una competición entre voluntarios, introduciendo la gamificación en el área de community investment y animando a nuestros empleados a contribuir al máximo con las diferentes causas con las que Nationale-Nederlanden Vida está comprometida.

Los pilares fundamentales de community investment bajo los que trabaja Grupo NN y que forman parte de la estrategia de Nationale-Nederlanden Vida son:

- **Future Matters:** Este programa nació en 2014 con el objetivo de apoyar la estabilidad económica de los jóvenes entre 10 y 25 años y sus familias. “Future Matters” tiene tres objetivos principales: aliviar las dificultades financieras de las familias con niños, promover el empoderamiento financiero de los jóvenes y crear oportunidades económicas para ellos.
- **Carefree Retirement:** pilar que se surgió como parte del envejecimiento activo y del compromiso de Nationale-Nederlanden Vida con este colectivo de la sociedad.

- **Selfcare:** comprometidos con el bienestar de la sociedad en general, el cuidado de la salud es un pilar fundamental para Nationale-Nederlanden Vida.
- **Sustainability:** este pilar nace como parte del compromiso de Nationale-Nederlanden Vida de dejar un mejor planeta a las generaciones futuras.

Como Compañía inversora, el Grupo NN promueve la inversión sostenible, es decir, aquella que integra en su toma de decisiones y procesos factores ambientales, sociales y de buen gobierno. En este sentido, la Compañía se ha adaptado al Reglamento Europeo sobre divulgación de información relativa a sostenibilidad en el sector financiero (SFDR), en vigor desde el 10 de marzo de 2021. Dentro de las acciones relacionadas con la promoción de la inversión sostenible durante el ejercicio 2022 destaca el alineamiento de toda la oferta de productos de inversión con los artículos de la normativa SFDR. Nationale-Nederlanden Vida persigue así, de acuerdo con su estrategia corporativa, contribuir a acelerar la transición hacia una economía sostenible de modo que factores ambientales, sociales y de buen gobierno se vayan incorporando de forma sistemática en la gestión de todas sus inversiones.

La sociedad aplica la Política Marco de Inversión Responsable del Grupo NN, que apoya la incorporación sistemática de factores ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en el proceso de gestión de las inversiones, teniendo en cuenta tanto los riesgos como las oportunidades. Esto ayuda a tomar decisiones de inversión mejor informadas y a optimizar el perfil de rentabilidad/riesgo de las carteras de inversión, y permite reflejar los valores de NN en el proceso de inversión, y a alinear mejor el negocio con los objetivos y expectativas más amplios de la sociedad en materia de sostenibilidad.

Dentro de las acciones relacionadas con la promoción de la inversión sostenible o que promueva criterios ASG, en el ejercicio 2022, destacan los cambios realizados en los productos Planes Crecientes, invirtiendo totalmente la parte de Riesgo en Fondos de inversión que promueven características ASG desde el primer trimestre del 2022. Durante el ejercicio 2021 destacó el alineamiento de toda la oferta de Fondos de Pensiones a criterios de inversión ASG.

El impacto de la actividad de la Compañía en el empleo y el desarrollo local

Nationale-Nederlanden Vida es una Compañía que tiene un carácter proactivo para generar bienestar en su entorno. Por ese motivo, se implica en fomentar la economía local a través de la contratación de proveedores nacionales y de la generación de empleo de calidad. El porcentaje de proveedores locales contratados en 2022 es de 90,4%.

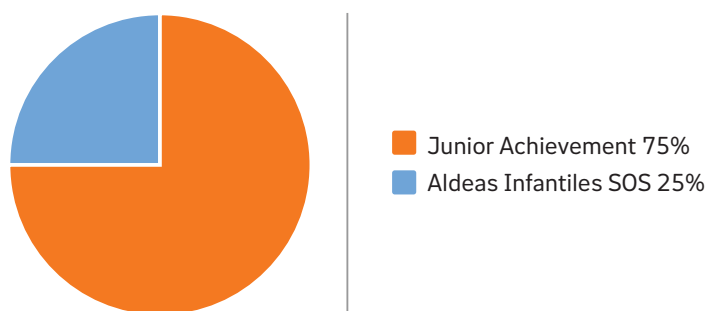
Al igual que en el ejercicio 2021, en 2022 la Compañía también ha externalizado servicios con centros especiales de empleo que trabajan con el colectivo de personas discapacitadas.

Como parte de las acciones realizadas bajo el pilar estratégico de “Future Matters” cabe destacar la alianza y la realización de voluntariado corporativo con la Fundación Junior Achievement. Esta alianza comenzó en 2014 y en este aspecto, los empleados y empleadas de la Compañía ejercen de mentores para el desarrollo de proyectos de emprendimiento social e innovación con jóvenes de secundaria de centros educativos de toda España. Estas acciones se desarrollan de manera puntual a través de jornadas enteras en las que se realizan campamentos de innovación o de manera recurrente mediante un programa que la fundación desarrolla juntamente con ciertos institutos públicos de Madrid mediante el cual y, como una asignatura evaluable, se lleva a cabo el desarrollo de una start-up a lo largo del curso. Los voluntarios de la Compañía participan ofreciendo ayuda en ciertas fases del proyecto a modo de “Master class”.

Adicionalmente a través de esta asociación se trabajan jornadas de formación a jóvenes con pocos recursos y se está desarrollando un nuevo proyecto denominado Economic Opportunities For All (EOFA), junto con otras empresas del panorama nacional. Este proyecto se está desarrollando en varios países y tiene como fin último el apoyo y la mejora de las oportunidades formativas laborales de los jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad. Los objetivos marcados para este proyecto son la disminución de la tasa de abandono escolar y la construcción de vínculos entre el mundo educativo y el ámbito empresarial. La decisión de poner en marcha este proyecto surge de un entorno post pandémico que revela que numerosos jóvenes encuentran dificultades para encontrar un empleo, el 17,1% de la

juventud europea está desempleada y, además, España es uno de los países a la cabeza de la UE en tasa de abandono escolar. Por todo ello en 2022 se ha puesto en marcha este proyecto del cual se espera un futuro próspero con la cooperación de diferentes individuos y organizaciones.

Otra de las iniciativas del pilar estratégico “Future Matters” es la financiación, desde 2019, del Programa Profesional de Cocina de Aldeas Infantiles SOS para mejorar la empleabilidad en el sector de la hostelería de jóvenes en riesgo de exclusión social. Este programa facilita el acceso a la formación a un futuro laboral de un colectivo de jóvenes que presentan unas circunstancias adversas en sus núcleos familiares y que, de otra manera, no podrían recibir esta formación. Este programa ha beneficiado durante el año 2022 a ocho jóvenes. Las horas de voluntariado realizadas durante 2022 a través de Aldeas Infantiles SOS y destinadas a fomentar el empleo local y el desarrollo suman un total de sesenta horas.



Adicionalmente, apoyando el cierre de la brecha digital y la integración laboral de personas con discapacidad en 2022 se ha firmado una alianza con la Fundación Randstad para la donación de ordenadores obsoletos.

El impacto de la actividad de la Compañía en poblaciones locales y el territorio

Además del impacto en el empleo y el desarrollo de las comunidades que la rodean, la Compañía participa en diversos proyectos de desarrollo sostenible y responsabilidad social, a través de iniciativas propias y en colaboración con asociaciones sin ánimo de lucro, produciendo un impacto positivo y diferencial en las poblaciones locales y en el territorio. Los pilares principales del programa de inversión comunitaria que persiguen impactar a la sociedad y a las poblaciones locales son: future matters, selfcare, carefree retirement y sustainability. Algunos de los proyectos que se desarrollan bajo el amparo de estos pilares se indican a continuación:

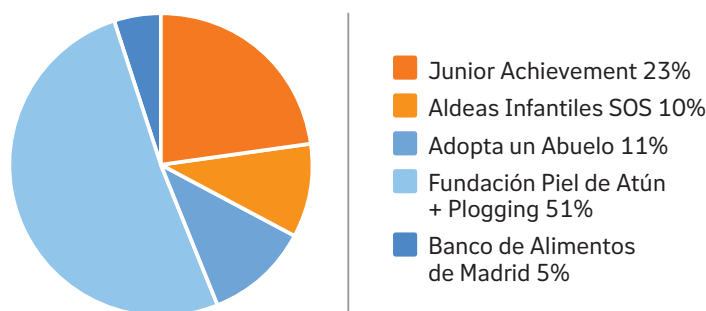
- **Inversión comunitaria, a través del programa “Future Matters”**, la Compañía busca tener a través de este pilar relevancia global e impacto local a largo plazo.

En este sentido, las alianzas establecidas y actividades realizadas que permiten a Nationale-Nederlanden Vida mejorar la situación de futuro de niños y jóvenes se detallan a continuación:

- Fundación Junior Achievement. En este aspecto, los empleados y empleadas de la Compañía ejercen de mentores durante una jornada en la cual alumnos con pocos recursos procedentes de diferentes centros y ONG acuden a las oficinas a pasar una jornada con los voluntarios.
- Adicionalmente, Nationale-Nederlanden Vida colabora con la fundación Aldeas Infantiles SOS apoyando a colectivos en riesgos de exclusión social y realizando acciones puntuales de voluntariado que ayudan a mejorar el entorno en el que se encuentran estos colectivos. La donación realizada por Nationale-Nederlanden Vida, además de financiar el programa de cocina, se ha destinado al centro de día de Madrid, un programa enmarcado en el área de prevención de la organización y en la cual trabajan para fortalecer la unidad familiar, empoderar a las familias para cambiar las pautas de educación rompiendo así el círculo de la vulnerabilidad y que la familia pueda permanecer unida. A través de este programa se ha contribuido con 170 familias en situación de vulnerabilidad.

- **Inversión comunitaria a través del pilar estratégico “Selfcare”** se trabaja a través de la Fundación Unoentrecienmil con la cual se firmó un acuerdo de participación a finales de 2021. Es una fundación dedicada íntegramente a la investigación en la recuperación del cáncer infantil utilizando el deporte como terapia no farmacológica y demostrando mediante ello la reducción de los días de hospitalización de los niños y niñas enfermos. Nationale-Nederlanden Vida apoya con su donación el desarrollo de una APP de terapia funcional y ejercicio físico pautado para estos niños y niñas con cáncer, que será implementada en las diferentes unidades de oncología infantil de diferentes hospitales españoles. Es un proyecto escalable a nivel mundial, en el cual se están invirtiendo muchos recursos y horas de investigación.
- Como compromiso futuro de la estrategia de Community Investment de NN Grupo, a 2025 se le dará mayor prioridad e importancia a este pilar estratégico, desarrollando acciones con fundaciones que se preocupen por el bienestar físico, mental y financiero.
- **Inversión comunitaria a través del pilar estratégico “Carefree retirement”**, para el cual se trabaja con la fundación Adopta un Abuelo realizando acciones de voluntariado corporativo entre nuestros empleados. Los programas que se llevan a cabo con esta fundación pueden ser puntuales o recurrentes. Como puntuales se han realizado durante la semana global de voluntariado y durante la semana de valores de la Compañía diversas acciones que promueven la iniciativa de pasar tiempo con abuelos de distintas residencias. Como acciones recurrentes se realizan llamadas periódicas a abuelos asignados a cada voluntario. El objetivo de este tipo de programa es crear un vínculo emocional entre el voluntario y el abuelo que permita mantener estas llamadas en el tiempo.
- **Inversión comunitaria a través del pilar estratégico “Sustainability”** se trabaja principalmente con la Fundación Piel de Atún. Durante 2022 con esta fundación se han realizado diversas acciones de voluntariado corporativo en el entorno de la naturaleza. Adicionalmente, los trabajadores de la Compañía han participado en la carrera que patrocina Nationale-Nederlanden y mencionada en varios puntos anteriormente: Plogging Tour.

Según las actividades de voluntariado corporativo realizadas durante el año 2022 las contribuciones a los pilares de la estrategia de community investment quedarían reflejadas en el siguiente gráfico:



Durante 2022, al igual que en 2021, se llevó a cabo la **semana global de voluntariado “Tu comunidad importa”** que, de manera anual, ofrece a los empleados y empleadas diferentes actividades de voluntariado para que puedan dejar una huella positiva en sus comunidades. Las acciones que se llevaron a cabo este año fueron:

- **Show Cooking Digital:** junto con la fundación Adopta un Abuelo se llevó a cabo una “master-class” de una abuela que enseñó a una serie de voluntarios de la Compañía el proceso de elaboración de una receta.
- **Mantenimiento de uno de los edificios de Aldeas Infantiles SOS:** varios voluntarios de la Compañía se trasladaron hasta el centro de día de esta fundación para realizar diversas tareas de mantenimiento.
- **Taller de formación de habilidades para la búsqueda de empleo:** voluntarios de la Compañía ayudaron a jóvenes del programa de cocina que financia Nationale-Nederlanden Vida a través de Aldeas Infantiles SOS, a aprender y desarrollar habilidades y técnicas digitales para la búsqueda de empleo, les dieron consejos para la

elaboración de un CV y les explicaron las diferencias entre Soft Skills y Hard Skills, para favorecer su inserción en el mercado laboral.

- **Socios por un día:** como viene siendo habitual, con la fundación Junior Achievement se organizó una visita a las oficinas centrales de la Compañía de un grupo de estudiantes con pocos recursos para pasar un día en un entorno laboral y compartir con los voluntarios sus inquietudes futuras acerca del mercado laboral.
- **Meeting Nationale-Nederlanden Plogging Tour:** se realizó un recorrido con unos cuarenta voluntarios alrededor de la oficina para realizar ejercicio al mismo tiempo que se iba recogiendo basura.
- **Instalación de estaciones polinizadoras en el bosque:** esta actividad se realizó con la Fundación Piel de Atún. Los voluntarios recibieron una charla sobre cambio climático, reforestación y biodiversidad, y construyeron estaciones polinizadoras que servirían como refugio para abejas silvestres y el mantenimiento de sus poblaciones lo que a su vez garantiza la conservación de la biodiversidad de la zona.
- **Nationale-Nederlanden Plogging Tour Online:** para los voluntarios que no pudieron participar de manera presencial en las fechas fijadas para las actividades anteriores, se desarrollaron dos actividades online a realizar en los plazos que tuvieran preferencia. Al igual que en plogging tour tradicional, este plogging consistía en la recogida de basura y la realización de kilómetros andando o trotando y su posterior registro en una App.
- **NN Charity Race:** realización de una carrera de cinco o diez kilómetros cuya recaudación monetaria iba destinada a la Fundación Unoentrecienmil.

Adicionalmente y siendo 2022 el primer año, durante la **semana de valores de la Compañía**, que tuvo lugar en el mes de octubre, se desarrollaron una serie de actividades de voluntariado corporativo para fomentar el valor de Nationale-Nederlanden de “estamos comprometidos”. Las acciones que se llevaron a cabo se detallan a continuación:

- **Actividad de “Abuelos Hackers”:** esta actividad se desarrolló en una residencia con ancianos y con el objetivo principal de enseñarles a estos abuelos un mejor uso del teléfono móvil.
- **Actividad de “Mi abuelo es la caña”:** esta actividad de igual modo se desarrolló en una residencia y el objetivo principal fue el de compartir un rato con estos abuelos a modo de “after-work”.
- **“Socios por un día”:** al igual que en la semana de voluntariado de la Compañía, se realizó de nuevo esta actividad con los nuevos estudiantes que se incorporaron a las aulas en septiembre.
- **Jornada de sensibilización y plantación en la Sierra de Guadarrama:** de la mano de Fundación Piel de Atún se llevó a cabo una jornada en la Sierra de Guadarrama con una plantación en La Granja de un bosque comestible y diferentes charlas de concienciación impartidas por expertos en la materia.
- **Mantenimiento en La Aldea del Escorial:** colaborando con Aldeas Infantiles SOS una serie de voluntarios de la Compañía se trasladaron hasta el centro que esta fundación tiene en el Escorial para desarrollar tareas de mantenimiento de los exteriores del mismo, ayudando así a la persona que está encargada de esta labor en este centro.

Durante los días previos a la **celebración de la Navidad** y, comprometidos con nuestro propósito de ayudar a los que más lo necesitan, celebramos también unas jornadas de voluntariado corporativo con diferentes actividades detalladas a continuación:

- Jornada de llamadas abierta con Adopta un Abuelo para felicitar la navidad a abuelos que estén en las residencias.
- Bingo navideño en una residencia en el cual los voluntarios disfrutaron de una tarde con los abuelos de Adopta un Abuelo jugando al bingo.

- Jornada de cocina navideña con los alumnos del programa de cocina de Aldeas Infantiles SOS.
- Jornada de ayuda a la organización Banco de Alimentos en la clasificación de los alimentos obtenidos a través de “la gran recogida” realizada los días previos a la clasificación.
- Recogida en la oficina central de juguetes y alimentos destinados a las familias más vulnerables de Aldeas Infantiles SOS.

Relaciones mantenidas con las comunidades locales y modalidades de diálogo

Nationale-Nederlanden Vida, en todos sus programas de inversión comunitaria y alianzas con ONG y fundaciones mantiene comunicaciones directas con las comunidades locales por medio de los responsables designados dentro del área de Responsabilidad Social Corporativa, a través de un contacto directo y fluido con todas las organizaciones con las que colabora y con todos sus grupos de interés.

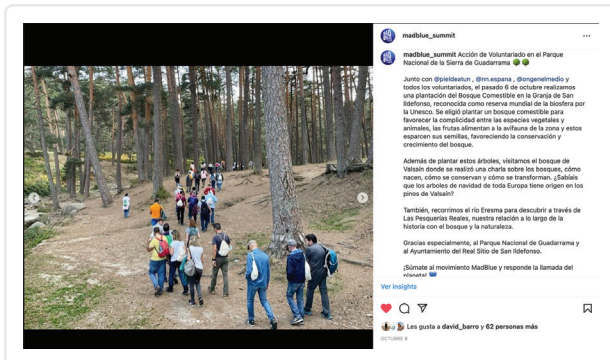
Con el objetivo de mantener una comunicación fluida con estos grupos de interés para así poder atender sus necesidades y lograr establecer un vínculo mayor de cercanía, se establecen diferentes medios de comunicación con estas entidades tales en función del grupo de interés al que la Compañía se dirige. Estos medios se detallan a continuación:

- **Empleados:** la comunicación con los empleados se realiza a través de una newsletter semanal publicada en la intranet de la Compañía, correo electrónico, reuniones de carácter mensual (townhall meetings) que reúnen a todos los empleados y en las que se comunican las novedades de ese mes, así como detalles importantes que aborde la Compañía en los próximos meses, encuesta de satisfacción peakon, cartelería y pantallas colocadas por las oficinas o red social interna denominada “Yammer”.
- **Fundaciones y ONG:** correo electrónico, reuniones frecuentes online, visitas a las instalaciones de estas fundaciones cuando lo requieran, visitas por parte de estas organizaciones a las oficinas de la Compañía para ciertas reuniones, convivencias realizadas durante las actividades de voluntariado corporativo, etc.
- **Proveedores:** la comunicación con los proveedores es bidireccional y se mantiene directamente vía email en el momento en el que se requiera algo de ellos y viceversa.
- **Clientes:** la comunicación con los clientes de la Compañía a día de hoy se realiza a través de las siguientes vías:
 - **Teléfono:** servicio de atención al cliente.
 - **Email:** comunicaciones transaccionales e informativas sobre sus productos, corporativas, campañas comerciales, gestión de reclamaciones y gestión de siniestros.
 - **SMS:** aviso sobre comunicaciones transaccionales disponibles para su área privada y comunicación de diferentes campañas.
 - **Papel:** algunas comunicaciones llegan en papel por el tipo de comunicación que sea o porque el cliente no sea digital. También algunas reclamaciones se reciben en papel.
 - **Presencial:** a través de las oficinas comerciales.
- **Sociedad:** a través de la web corporativa de Nationale-Nederlanden Vida, redes sociales de la Compañía, informes corporativos que se publican periódicamente, participación en diferentes medios de comunicación y revistas o anuarios (tales como Corresponsales, muy segura, etc.).

Cabe destacar también que los socios aliados de Nationale-Nederlanden Vida en el área de community investment dan a conocer entre sus grupos de interés las iniciativas que llevan a cabo con la Compañía mediante la publicación de estas actividades en sus redes sociales, revistas periódicas, etc.



Así, la fundación Adopta un Abuelo ha publicado en sus redes sociales las imágenes de las actividades puntuales de voluntariado corporativo que hemos organizado con ellos a lo largo del año.



La organización Piel de Atún también ha dado a conocer a través de sus redes sociales las actividades de voluntariado corporativo que ha llevado a cabo con Nationale-Nederlanden Vida.



Aldeas Infantiles SOS también publicó en su revista mensual que va destinada a todos sus colaboradores un artículo con la actividad de voluntariado corporativo realizada en la Aldea de El Escorial durante la semana de valores en octubre.

Acciones de asociación y patrocinio

La identidad colaborativa de la Compañía cimienta el fuerte compromiso con su entorno. Fruto de ese compromiso son los convenios institucionales, patrocinios, donaciones y programas de acción social destinados a los colectivos más desfavorecidos, al impulso de la salud y el deporte, al desarrollo de la cultura y a la difusión del conocimiento. Algunas de estas asociaciones se ven reflejadas en que:

- Nationale-Nederlanden es fundadora de REDI (Red de Empresas para la Diversidad e Inclusión del colectivo LGBTI+ en el trabajo) y desde 2018, como socios y miembros de su Junta Directiva, la Compañía participa en diferentes eventos internos y externos para mostrar el compromiso de la Compañía con la igualdad de derechos de las personas LGBTI+.
- Nationale-Nederlanden es socia de la Fundación Diversidad desde 2019 y firmante del Chárter de Diversidad, una carta europea donde más de 1.350 empresas, organizaciones e instituciones españolas, y 12.500 europeas, unen sus fuerzas para promover la diversidad en el ámbito público y privado en el marco de la Unión Europea.
- Nationale-Nederlanden se ha unido a la Red de Empresas comprometidas con la Diversidad e Inclusión (Red ECDI) de Intrama.
- Nationale-Nederlanden pagó el patrocinio de un autobús para el desfile del orgullo de Madrid del año 2022.
- Durante 2022 la Compañía también ha firmado una alianza como partner de Sanitas, un nuevo hito para la Compañía que, a través del nuevo producto Contigo Senior permite a Nationale-Nederlanden iniciar su camino en el ramo de salud de la mano de una empresa referente en el sector.

A su vez y, a través de la red comercial, se han llevado a cabo numerosas acciones de colaboración y se han firmado numerosos acuerdos. Ejemplo de alguno de ellos son los siguientes

- Durante 2022 Nationale-Nederlanden y la Federación Aragonesa de Baloncesto han firmado un acuerdo de colaboración que materializa la apuesta por formar e incorporar a la red comercial a jóvenes que practican este deporte y que están adscritos a la bolsa de empleo de este centro.
- Durante este ejercicio también ha tenido lugar un nuevo acuerdo de colaboración entre el Colegio de Médicos de Ciudad Real y Nationale-Nederlanden. Los colegiados de este colegio oficial podrán recibir una planificación financiera y de protección totalmente personalizada y sin compromiso a través de una herramienta y los agentes de la Compañía. Asimismo, con esta misma herramienta, se llegó a un acuerdo con ADEFARMA para que sus profesionales puedan recibir planificación de protección y financiera totalmente personalizada sin compromiso.

Adicionalmente, la Compañía fue patrocinadora de MadBlue 2022, el evento de desarrollo sostenible e innovación más importante de Europa, así como del Nationale-Nederlanden Plogging Tour, un circuito de carreras en diferentes ciudades españolas que, bajo el lema “Hagamos deporte por el planeta”, promueve la recogida de basura en entornos naturales mientras se practica deporte.

6.2. Proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Como aspecto fundamental para la Compañía, Nationale-Nederlanden Vida garantiza una gestión responsable y de calidad en las relaciones comerciales mantenidas con sus proveedores. Para ello, Nationale-Nederlanden Vida en España dispone de una Política de Compras que describe los procesos y controles diseñados para gestionar los

riesgos relativos a la contratación de bienes y servicios, así como a la subcontratación crítica de procesos, servicios y actividades incluidas las soluciones en la nube. Dicha política está diseñada para garantizar que los acuerdos con los proveedores proporcionen beneficios al Grupo NN, se gestionen adecuadamente y no entren en conflicto con su responsabilidad de proteger los intereses de sus clientes. El objetivo de esta política es establecer unos requisitos mínimos sobre cómo seleccionar, contratar y gestionar a un proveedor. En este sentido, Nationale-Nederlanden Vida tiene en consideración en las relaciones mantenidas con todos sus proveedores unas prácticas responsables y transparentes en términos económicos y de sostenibilidad.

Adicionalmente, el Grupo NN dispone de un Código de Conducta para proveedores en el que se compromete con los principios de la contratación sostenible definidos por la norma ISO 20.400 y a través del cual busca asociarse con sus proveedores para desarrollar e impulsar la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro. Con este documento, la Compañía pretende integrar la sostenibilidad en sus procesos y llevar a cabo una contratación sostenible, entendida como el proceso de toma de decisiones de compras que satisfagan las necesidades de bienes y servicios de forma que beneficie no sólo a la organización sino a la sociedad en su conjunto, minimizando su impacto en el medio ambiente.

El Grupo NN gestiona su negocio de forma legal, ética y socialmente responsable. El Código de Conducta para Proveedores del Grupo NN establece la conducta que Nationale-Nederlanden Vida espera de sus proveedores, incluidos los subcontratistas, los cuales deben cumplir plenamente con todas las leyes, reglamentos y normas nacionales e internacionales aplicables, como los Principios de las Naciones Unidas, los tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y los Derechos del Niño, entre otros. Se espera con esto que todos los proveedores del Grupo NN apoyen y se adhieran a los principios descritos en dicho Código de Conducta, incluyendo aspectos de sostenibilidad tales como el cuidado y la protección del medio ambiente, el respeto de los derechos humanos, la promoción de la diversidad e inclusión y la integridad y la ética como manera de hacer las cosas.

Asimismo, en todas las áreas mencionadas Nationale-Nederlanden Vida espera que los proveedores no sólo se adhieran a las normas señaladas, sino que también fomenten activamente estos principios en sus cadenas de suministro, promoviendo además que los proveedores supongan un mayor impacto positivo sobre la sociedad llevando a cabo prácticas más allá de estos requisitos mínimos. Al aceptar las normas mínimas establecidas en este código, el proveedor se compromete a que todas las relaciones existentes y futuras relaciones con el Grupo NN estarán sujetas a las disposiciones establecidas en dicho documento. Estos principios son normas mínimas y no sustituyen a las disposiciones establecidas en los contratos locales del Grupo NN, las cuales complementan dichas normas.

En lo relativo a los riesgos en relación con la subcontratación y los proveedores, tal y como se establece en la Política de Compras de Nationale-Nederlanden Vida en España, con el objetivo de mitigar el riesgo de los proveedores, debe seguirse en los procesos de selección y homologación de los proveedores un enfoque basado en el riesgo que incluya acciones de mitigación y cubra todo el ciclo de vida de la relación con los mismos. En este sentido, se analizan riesgos financieros y no financieros de diferente naturaleza, como pueden ser: legales, conflicto de intereses, financiación del terrorismo, blanqueo de capitales, corrupción y soborno, evasión fiscal, ambientales, sociales y de buen gobierno, y de control operacional, entre otros. Asimismo, según lo determinado en el contrato, el proveedor asumirá con la subcontrata todas y cada una de las obligaciones descritas en el mismo con Nationale-Nederlanden Vida, quien podrá solicitar las evidencias necesarias al proveedor, minimizando así la materialización de riesgos. En el caso concreto de los riesgos de seguridad y salud, la Compañía realiza de manera conjunta con el proveedor la coordinación de la gestión de dichos riesgos, dependiendo de la actividad desempeñada por el proveedor.

Consideración en las relaciones con proveedores de su responsabilidad social y ambiental

En cuanto, a la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental, hay que señalar que Nationale-Nederlanden Vida en los procesos de licitación/concursos realiza una serie de preguntas para calificar a los proveedores seleccionados para trabajar para la Compañía. Estas cuestiones

incorporan aspectos organizacionales, legales, financieros, fiscales, de corrupción y soborno, así como ambientales y sociales. Como ejemplos, se incluyen valoraciones sobre procedimientos legales, ambientales, política antisoborno, código de conducta, política medioambiental, promoción de la sostenibilidad, publicación de informes ambientales o de sostenibilidad, fomento de la economía circular, respeto de los derechos humanos, abolición del trabajo infantil y forzado, así como lucha contra la discriminación y establecimiento de planes de igualdad, entre otros.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En los contratos con sus proveedores, la Compañía incluye una cláusula de auditoría, en la que el proveedor reconoce que Nationale-Nederlanden Vida tiene durante la vigencia del contrato y un año después de su terminación el derecho a auditar, o hacer que un tercero audite, las operaciones y/o registros del proveedor relacionados con el contrato y el cumplimiento de éste por parte del proveedor. Una vez finalizada la auditoría la Compañía proporcionaría al proveedor un informe completo, detallando los hallazgos de la auditoría.

Adicionalmente, desde diferentes departamentos dentro de la Compañía se ha solicitado durante el año en curso, información con el fin de monitorizar y controlar en cierto modo los servicios provistos. Por ejemplo, se han realizado “pentest” a proveedores, se han actualizado planes de continuidad del negocio y se ha monitorizado la seguridad de entornos IT. Tras analizar los resultados de estas evaluaciones no se ha considerado necesaria la desvinculación contractual con ninguno de los proveedores de Nationale-Nederlanden Vida en 2022.

6.3. Clientes

Políticas y riesgos asociados a la relación con los clientes

La atención al cliente, la satisfacción del cliente y la calidad en el servicio de atención al mismo, son temas que resultan relevantes para el sector en el que opera Nationale-Nederlanden Vida. Tras la consulta de los asuntos materiales a sus grupos de interés, la calidad en la atención al cliente y la satisfacción del cliente ha resultado ser un tema relevante para la Compañía. Es por ello que los valores que rigen el comportamiento de todos los involucrados en la Compañía están totalmente orientados al cliente, siendo estos: somos claros, estamos comprometidos y cuidamos del cliente. Únicamente transmitiendo estos valores a todos los equipos que trabajan día a día en Nationale-Nederlanden Vida se alcanzará la excelencia y la confianza para el cliente.

Nationale-Nederlanden es una Compañía que vela por ofrecer siempre el mejor servicio y con la mayor calidad a sus clientes, tanto en los productos que diseña y comercializa como en el servicio y atención durante el proceso de venta y postventa, siendo el cuidado de los clientes uno de los tres principales valores de la Compañía. A pesar de no contar con una política formal orientada a sus consumidores, la Compañía cuenta con un Código de Conducta en el que se recoge la forma de relación con los clientes, siendo una muestra más de lo importante que es para Nationale-Nederlanden que todos sus empleados trabajen con un enfoque claro en los clientes. Con el fin de garantizar el futuro financiero de sus clientes, se establecen un conjunto de normas sencillas denominadas “Reglas de Oro del cliente”:

- Esfuerzo para satisfacer las necesidades de los clientes a lo largo de su ciclo de vida.
- Oferta de un valor justo a los clientes.
- Explicación de los riesgos, las rentabilidades y los costes de sus productos y servicios.
- Evaluación regular de productos, servicios y prácticas de distribución.
- Relaciones únicamente con distribuidores profesionales y con licencia.

Gracias a estas reglas, los productos y servicios de Nationale-Nederlanden aportan valor al abordar las necesidades financieras de los clientes y tratar de generar la mayor rentabilidad posible para los mismos. Desde la Compañía se pone empeño en explicar las principales características de los productos y servicios en un lenguaje comprensible, realizándose, asimismo, revisiones periódicas de las necesidades de los clientes y consumidores, además de la calidad de las ventas.

Adicionalmente a las “Reglas de Oro del cliente”, la Compañía cuenta con unos principios de negocio que marcan tanto la relación con los clientes como el desarrollo de cualquier servicio o producto:

- Proactividad, adelantándose a las necesidades de los clientes.
- Humanización de cada interacción, hablando de tú a tú.
- Adaptación a las circunstancias de los clientes, ofreciendo además diferentes canales de contacto.
- Empoderamiento de los clientes, proporcionando total autonomía y libertad a los mismos.
- Honestidad, claridad y sencillez, contando los beneficios y los riesgos de los productos de una forma fácil de entender.

En lo relativo a los posibles riesgos en relación con los consumidores y clientes, en Nationale-Nederlanden se efectúa una gestión diferenciada de todos los riesgos derivados de la operativa diaria de Nationale-Nederlanden Vida y de Nationale-Nederlanden Generales, tanto riesgos operacionales como riesgos actuariales, estando el sistema de gestión de riesgos de la Compañía estructurado en torno a cuatro elementos: estrategia, evaluación, control y seguimiento. Para ello, se cuenta con equipos transversales en cada fase (diseño de estrategia, evaluación, control y seguimiento) con el objetivo de poder tener una visión global que permita evaluar los posibles riesgos a distintos niveles (negocio, cliente, etc). Además, también existen distintos grupos de trabajo estructurados en diferentes comités para diseño de propuestas, aprobación y seguimiento de cada acción que lleva a cabo la Compañía (PRC, NFRC, Customer Engagement Committee). En este sentido, durante 2022 la Compañía identificó un impacto importante en sus productos de ahorro debido a la crisis motivada por la Guerra de Ucrania-Rusia, creando un equipo de trabajo con seguimiento semanal para monitorizar dicho impacto. Se reforzó la formación en los equipos con contacto directo con los clientes (Servicio de Atención al Cliente y Red Comercial) para garantizar una información detallada siempre que el cliente lo requiriese.

Medidas para la seguridad y salud de los consumidores

Nationale-Nederlanden Vida cuenta con diferentes instrumentos de control para garantizar que los productos y servicios que se ofrecen cumplen con los niveles de calidad establecidos por la Compañía y con los valores de la misma. En este sentido, destacan:

- **Comité de Riesgos de Producto**, órgano que se reúne mensualmente con el objetivo de controlar y supervisar los riesgos relacionados con todos los productos de la Compañía. En este comité se encuentran representados los departamentos directamente relacionados con el diseño y comercialización de los productos.
- **Comité de Riesgos Operacionales**, que tiene como objetivo controlar y supervisar los riesgos no financieros derivados de las distintas actividades de la Compañía y proponer iniciativas en áreas de mejora del negocio, reuniéndose trimestralmente. En este comité se encuentran representados todos los departamentos de la Compañía directamente relacionados con la gestión del negocio.
- **Delegado de protección de datos (DPO)**, Nationale-Nederlanden Vida cuenta con la figura de DPO que vela por garantizar el correcto tratamiento de los datos de los clientes, desarrollando las políticas necesarias a aplicar dentro de la Compañía y estando a disposición de los clientes ante cualquier reclamación relacionada con el tratamiento de los datos.
- **Customer Engagement Committee**: creado en noviembre de 2022 con el objetivo de contar con un equipo transversal en la Compañía que permita sacar conclusiones acerca de la satisfacción de los clientes. Está formado por representantes de diferentes departamentos, como son: Experiencia de Cliente, Quality & Customer Engagement, Comercial, Digital Business, Nuevo Negocio y Excelencia Operacional, Sinistros y selección de riesgos, Planificación, Desarrollo de Producto y Actuarial. Este comité se encarga de monitorizar y analizar tanto la evolución de los productos como la satisfacción de los clientes, para diseñar medidas con impacto positivo en los clientes a nivel de productos, operacional o de relación con el cliente.

Sistemas de reclamación

Uno de los principales objetivos en la estrategia de la Compañía es el posicionamiento del cliente en el centro por lo que, alineados con el Grupo NN, la Compañía trabaja por lograr mejorar día a día el servicio de atención al cliente y la calidad del mismo. Además, por el sector en el que opera la Compañía, cabe destacar que la atención o el servicio al cliente es uno de los temas materiales para el desarrollo de la actividad de la organización.

Nationale-Nederlanden Vida cuenta con un Departamento de Calidad encargado de gestionar todas las incidencias, y un Servicio de Atención de Reclamaciones (SAR) responsable de la gestión de las quejas/reclamaciones presentadas por los clientes ante cualquier insatisfacción en el servicio prestado o en la gestión de su producto. Tanto el Departamento de Calidad como el Servicio de Atención de Reclamaciones (SAR) se encuentran a disposición de todos los clientes que lo precisen y, en caso de que la gestión realizada por ellos no fuese satisfactoria para los clientes, tienen a su disposición la posibilidad de contactar con el Defensor del Asegurado (DA), que es una figura independiente, o con las instancias superiores como la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) o los Tribunales de Justicia.

Canales de contacto:

La Compañía pone a disposición de sus clientes diferentes canales a través de los cuales se puede presentar una reclamación: correo electrónico (a la dirección calidad.servicio@nnespana.es), correo postal (a la dirección Avda. de Bruselas 16, 28108 Alcobendas, Madrid), a través de una oficina comercial o a través de cualquier organismo de consumidores.

Presentación de quejas y reclamaciones:

El cliente informará a la Compañía, a través de cualquiera de los canales antes mencionados, de su disconformidad por el servicio ofrecido o por la gestión de su producto mediante un escrito en el que incluirá todos los detalles necesarios para poder realizar el análisis del caso. Desde la fecha en la que el cliente se pone en contacto con la Compañía, ésta contará con un mes natural para dar respuesta a su reclamación.

Aceptación al trámite de la reclamación:

El Servicio de Atención de Reclamaciones tiene como objetivo analizar todos los casos recibidos por parte de los clientes, pudiéndose dar la circunstancia de que el cliente no acreditase correctamente sus datos, o que la persona que interpone la reclamación no estuviese registrada en los sistemas de la Compañía como cliente, ni como una persona con poderes de representación, en cuyo caso, la reclamación no se admitiría a trámite. En estos casos, se informa a la persona que se ha puesto en contacto con el SAR para que proceda a la correcta gestión para la interposición de una reclamación.

Gestión SAR:

El Servicio de Atención de Reclamaciones recopilará toda la información relacionada con el caso motivo de reclamación, incluyendo informes de proveedores (en caso de que el servicio que haya generado la insatisfacción al cliente esté externalizado), informe de los departamentos que hayan gestionado previamente la petición del cliente y con la cual esté disconforme; y, si fuese necesario, informe a la oficina comercial a la que pertenece el cliente o el listado de las llamadas realizadas por el cliente a la Compañía, si el cliente hace alusión a la recepción de una información telefónica errónea o a un trato incorrecto por parte de algún gestor telefónico. Desde el SAR se analizará el caso en su conjunto de manera completamente independiente con el fin de ofrecer la resolución adecuada atendiendo a los datos objetivos recopilados.

Resolución de las reclamaciones:

El SAR comunicará la resolución de la reclamación al cliente por la misma vía que éste haya contactado con él. Si la reclamación ha sido presentada mediante escrito en papel, y siempre y cuando la Compañía disponga de un correo electrónico, ofrecerá respuesta tanto por vía postal como por email a fin de agilizar los trámites de recepción de la resolución.

El SAR podrá resolver la reclamación de la siguiente manera: favorable, desfavorable, parcialmente favorable. En caso de que la reclamación resuelta en primera instancia por el SAR sea gestionada en segunda instancia por el Defensor del Asegurado o la DGSFP, en las alegaciones solicitadas por estos organismos para la resolución del caso, el SAR podría allanarse y dar de esta manera la razón al cliente.

Cabe destacar que durante el año 2022 la Compañía ha recibido el premio “Líderes en Servicio 2023” en reconocimiento a las empresas que destacan por la calidad en su servicio de atención al cliente, siendo premiada Nationale-Nederlanden Vida en la categoría de banca online.

Número de quejas recibidas y resolución de las mismas

Durante el año 2022, Nationale-Nederlanden Vida ha recibido, a través de los diferentes canales, un total de 99 reclamaciones de clientes, de las cuales 82 fueron admitidas a trámite y 17 no admitidas a trámite. Todas las reclamaciones admitidas a trámite se han gestionado y resuelto siguiendo los procedimientos correspondientes, y con las siguientes resoluciones: 73% desfavorables para el cliente; 18,3% favorables para el cliente (incluye “allanamiento”); 4,87% parcialmente favorable para el cliente/ compañía. A cierre del ejercicio de 2022, quedaban pendientes de resolver 3 reclamaciones. La información compartida en este documento, incluye las reclamaciones gestionadas tanto por el Servicio de Atención de Reclamaciones (67) como por el Defensor del Asegurado / Defensor del Partícipe (32).

Durante el año 2021 se recibieron un total de 78 reclamaciones de clientes, gestionándose y resolviéndose la totalidad de ellas siguiendo los procedimientos correspondientes.

El aumento del número de reclamaciones de este año con respecto al año anterior se debe al cambio de criterio en el reporte de este número de quejas. En el informe de 2021 se reportaron las reclamaciones únicamente admitidas a trámite mientras que en el informe de 2022 se reportan las reclamaciones admitidas y no admitidas a trámite.

6.4. Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país

Miles de euros

Beneficios/(pérdidas) antes de impuestos por país	2021	2022
España	8.267	4.674
Total	8.267	4.674

Impuesto sobre beneficios pagados por país

Miles de euros

Impuesto sobre beneficios pagado por país	2021	2022
España	-2.449	-866
Total	-2.449	-866

Subvenciones públicas recibidas

Nationale-Nederlanden vida no recibió en 2022 ninguna subvención pública.

Anexo I. Tabla de contenidos Ley 11/2018

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información General			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura		1. Modelo de negocio. Páginas 6 - 8	GRI 2-6 (2021) en lo que respecta al punto a, bi, c y d.
Mercados en los que opera		1. Modelo de negocio. Página 6	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021) en lo que respecta al punto bi.
Objetivos y estrategias de la organización		1. Modelo de negocio. Páginas 8 - 9	GRI 2-1 (2021) GRI 2-22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		1.2 Factores y tendencias. Páginas 9 - 10	GRI 3-3 (2021)
Marco de reporting utilizado		Acerca de este informe. Características y presentación de la información. Páginas 4 y 5	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad		1.5 Principio de materialidad. Páginas 12 - 15	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)
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		2.1 Información general detallada – Políticas y riesgos. Página 16	GRI 3-3 (2021)
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		2.1 Información general detallada. Páginas 16 y 17	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		2.1 Información general detallada – Procedimiento de evaluación o certificación ambiental. Página 17	GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		2.1 Información general detallada – Riesgos ambientales. Recursos dedicados a su prevención. Páginas 16 y 17	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución		2.1 Información general detallada – Aplicación del principio de precaución. Páginas 17 y 18	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		2.1 Información general detallada – Provisiones y garantías para riesgos ambientales. Página 18	GRI 3-3 (2021)
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	No material	2.2 Contaminación. Página 18	GRI 3-3 (2021) GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	No material	2.3 Economía circular y prevención de residuos – Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación de residuos. Páginas 18 y 19	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	2.3 Economía circular y prevención de residuos – Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Página 19	GRI 3-3 (2021) GRI 306-4
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		2.3 Uso sostenible de los recursos – Consumo de agua. Página 19	GRI 303-1 GRI 303-5

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		2.3 Uso sostenible de los recursos – Consumo de materias primas. Página 20	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía		2.3 Uso sostenible de los recursos – Consumo directo e indirecto de energía.	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		2.3 Uso sostenible de los recursos – Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Páginas 20 y 21	GRI 3-3 (2021)
Uso de energías renovables		2.3 Uso sostenible de los recursos – Consumo directo e indirecto de energía. Página 20	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		2.5 Cambio Climático – Emisiones de gases de efecto invernadero. Página 21	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		2.5 Cambio Climático – Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. Páginas 21 y 22	GRI 3-3 (2021)
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		2.5 Cambio Climático – Metas de reducción establecidas. Página 22	GRI 3-3 (2021) GRI 305-5
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	2.6 Protección de la biodiversidad. Página 22	GRI 3-3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	2.6 Protección de la biodiversidad. Página 22	GRI 3-3 (2021)
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		3. Cuestiones sociales y del personal – 3.1 Políticas y riesgos en materia de cuestiones sociales y del personal. Página 23	GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional		3.2 Empleo – Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional. Páginas 23 y 24	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		3.2 Empleo – Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo. Páginas 24 y 25	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		3.2 Empleo – Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Página 26	GRI 3-3 (2021)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		3.2 Empleo – Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional. Páginas 26 y 27	GRI 3-3 (2021)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		3.2 Empleo – Brecha salarial. Páginas 27 y 28	GRI 3-3 (2021)
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		3.2 Empleo – Remuneración de consejeros y directivos. Página 28	GRI 3-3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral		3.2 Empleo – Implantación de políticas de desconexión laboral. Páginas 28 y 29	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad		3.2 Empleo – Empleados con discapacidad. Página 29	GRI 3-3 (2021)
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo		3.3 Organización del trabajo – Organización del tiempo de trabajo. Páginas 29 y 30	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo		3.3 Organización del trabajo – Número de horas de absentismo. Página 30	GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		3.3 Organización del trabajo – Medidas destinadas al disfrute de la conciliación. Páginas 30 - 31	GRI 3-3 (2021) GRI 403-3
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		3.4 Salud y Seguridad – Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Página 32	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 a 403-3, 403-5 a 403-7
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo		3.4 Salud y Seguridad – Accidentes de trabajo. Páginas 32 y 33	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		3.5 Relaciones sociales – Organización del diálogo social en la compañía. Empleados cubiertos por convenio. Página 33	GRI 3-3 (2021)
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		3.5 Relaciones sociales – Organización del diálogo social en la compañía. Empleados cubiertos por convenio. Páginas 33 y 34	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		3.5 Relaciones sociales – Organización del diálogo social en la compañía. Empleados cubiertos por convenio. Página 34	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		3.5 Relaciones sociales – Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de salud y seguridad. Páginas 34	GRI 3-3 (2021)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación		3.6 Formación – Políticas implementadas en el campo de la formación. Páginas 34 - 36	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional		3.6 Formación – Número de horas de formación por categoría profesional. Páginas 36	GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		3.7 Accesibilidad universal. Página 36	GRI 3-3 (2021)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		3.8 Igualdad – Medidas adoptadas para promover la igualdad y contra todo tipo de discriminación. Páginas 36 y 37	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		3.8 Igualdad – Plan de igualdad. Página 37	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		3.8 Igualdad – Medidas adoptadas para promover la igualdad y contra todo tipo de discriminación. Páginas 36 y 37	GRI 3-3 (2021)
Respeto de 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		4. Derechos humanos – 4.1 Políticas y riesgos. Procedimientos de diligencia debida. Página 39 y 40	GRI 3-3 (2021)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		4. Derechos humanos – 4.1 Políticas y riesgos. Procedimientos de diligencia debida. Página 39 y 40	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		4.2 Número de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Página 40	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016)
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		4.3 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT. Páginas 41 y 42	GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
---	--------------	---	--

Lucha contra la corrupción y el soborno

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo

5. Corrupción y soborno – 5.1 Políticas y riesgos. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Página 42

GRI 3-3 (2021)

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

5. Corrupción y soborno – 5.1 Políticas y riesgos. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Página 42

GRI 3-3 (2021)
GRI 2-23 (2021)
GRI 2-26 (2021)
GRI 205-1 a 205-3

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

5.3 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. Páginas 43 y 44

GRI 3-3 (2021)
GRI 2-23 (2021)
GRI 2-26 (2021)
GRI 205-1 a 205-3

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

5.4 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Página 45

GRI 2-28 (2021)

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

6.1 Desarrollo sostenible – Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. Políticas y riesgos. Páginas 46 - 48

GRI 3-3 (2021)

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

6.1 Desarrollo sostenible – El impacto de la actividad de la compañía en el empleo y el desarrollo local. Páginas 49

GRI 3-3 (2021)
GRI 203-2

El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

6.1 Desarrollo sostenible – El impacto de la actividad de la compañía en poblaciones locales y el territorio. Páginas 40 - 52

GRI 3-3 (2021)

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

6.1 Desarrollo sostenible – Relaciones mantenidas con las comunidades locales y modalidades de diálogo. Páginas 52 y 53

GRI 2-29 (2021)

Las acciones de asociación o patrocinio

6.1 Desarrollo sostenible – Acciones de asociación y patrocinio. Página 54

GRI 3-3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	No material	6.2 Proveedores – Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Página 54 y 55	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	No material	6.2 Proveedores – Consideración en las relaciones con proveedores de su responsabilidad social y ambiental. Página 55	GRI 2-6 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	No material	6.2 Proveedores – Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. Página 55 y 56	GRI 2-6 (2021)
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		6.3 Clientes – Políticas y riesgos asociados a la relación con los clientes. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. Páginas 56 y 57	GRI 3-3 (2021)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		6.3 Clientes – Número de quejas recibidas y resolución de las mismas. Página 57 - 59	GRI 3-3 (2021)
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país		6.4 Información fiscal Página 59	GRI 3-3 (2021) GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados		6.4 Información fiscal Página 59	GRI 3-3 (2021) GRI 201-1 GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas		6.4 Información fiscal Página 59	GRI 201-4

Y para que así conste, se firma por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 22 de marzo de 2023.

Carlos Gonzalez Perandones
Digitally signed by Carlos
Gonzalez Perandones
Date: 2023-03-24 11:41:00+01:00

Carlos Gonzalez Perandones
Consejero delegado

Juan Carlos Cogollo Pérez
Digitally signed by Juan Carlos
Cogollo Pérez
Date: 2023-03-24 13:20:32+01:00

Juan Carlos Cogollo Pérez
Consejero y Presidente

Julian Francisco Fernandez Mata
Digitally signed by Julian
Francisco Fernandez Mata
Date: 2023-03-24 14:31:38+01:00

Julián Fernández Mata
Consejero

Attila Bela Bosnyak
Digitally signed by Attila Bela
Bosnyak
Date: 2023-03-24 12:23:02+01:00

Attila Bosnyak
Consejero

Mar Gallardo Mateo
Digitally signed by Maria Del Mar
Gallardo Mateo
Date: 2023-03-24 11:43:19+01:00

Mar Gallardo Mateo
Consejera independiente y vicepresidenta



KPMG Asesores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. del ejercicio 2022

A los Accionistas de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.E.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2022 adjunto de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.E.

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 la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.E., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. 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 de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo I. Tabla de contenidos Ley 11/2018" que figura en el citado EINF.

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 la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 (NIGC 1) que le requiere el diseño, la implantación y la operación de un sistema de gestión de calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 y áreas responsables de la Sociedad 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 la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "1.5 Principio de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.

- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Nationale Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no haya 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 y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado EINF.

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.

KPMG Asesores, S.L.



Marta Contreras Hernández

30 de marzo de 2023

