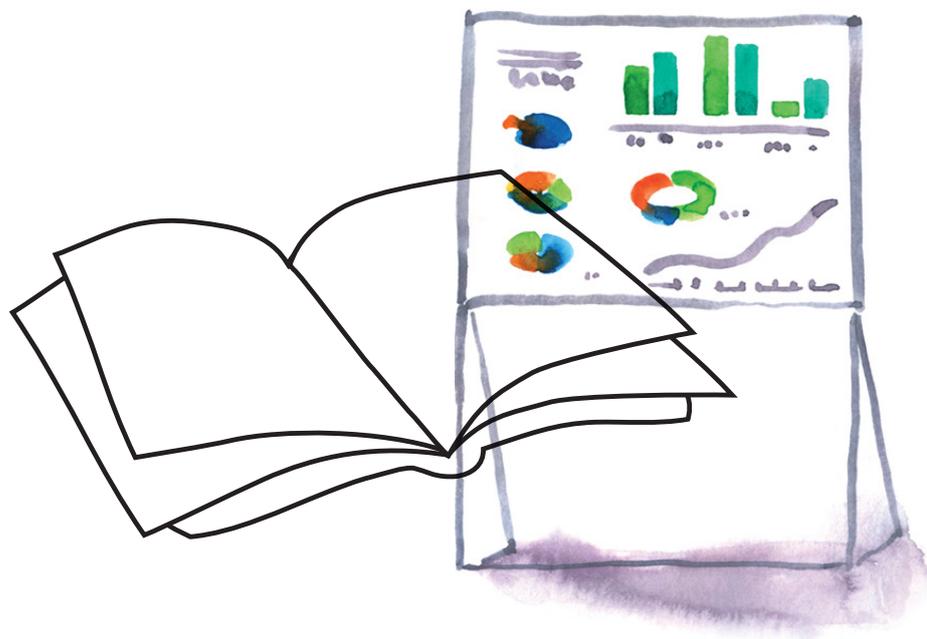


# Estado de información no financiera

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

Ejercicio 2021



## Índice

---

	<b>Acerca de este informe</b> .....	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Modelo de negocio</b> .....	<b>3</b>
1.1.	Organización, estructura y actividad .....	3
1.2.	Objetivos y estrategias .....	4
1.3.	Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía .....	5
<b>2.</b>	<b>Cuestiones medioambientales</b> .....	<b>6</b>
2.1.	Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	7
2.2.	Uso sostenible de los recursos .....	8
2.3.	Contaminación y cambio climático .....	10
2.4.	Protección de la biodiversidad .....	12
<b>3.</b>	<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b> .....	<b>12</b>
3.1	Empleo .....	13
3.2.	Organización del trabajo .....	19
3.3.	Seguridad y salud .....	20
3.4.	Relaciones sociales .....	21
3.5.	Formación .....	22
3.6.	Igualdad .....	23
<b>4.</b>	<b>Respeto de los derechos humanos</b> .....	<b>24</b>
4.1.	Denuncias por vulneración de los derechos humanos .....	25
4.2.	Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación y abolición del trabajo forzoso e infantil .....	26
<b>5.</b>	<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b> .....	<b>27</b>
5.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....	27
5.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales .....	28
5.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	29
<b>6.</b>	<b>Sociedad</b> .....	<b>29</b>
6.1.	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible .....	29
6.2.	Subcontratación y proveedores .....	33
6.3.	Consumidores .....	35
6.4.	Información fiscal .....	37
	<b>Anexo I. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre</b> .....	<b>38</b>



## Acerca de este informe

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 el ruido, la generación de residuos, así como la gestión de la biodiversidad.

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 a los indicadores cuantitativos presentados para Nationale-Nederlanden Vida en el capítulo “3. Cuestiones medioambientales”, éstos han sido calculados a partir de los datos de Nationale-Nederlanden España, aplicando la proporción de empleados a cierre de 2021 existente en Nationale-Nederlanden Vida.

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. Modelo de negocio

### 1.1. Organización, estructura y actividad

---

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

El Grupo NN, asegurador y gestor de activos que cuenta con más de 175 años de historia, está formado por 15.000 empleados y opera en 19 países, dando servicio a 18 millones de clientes de Europa y Japón, mercados en los que está presente con un alto ratio de solvencia.

En España, Nationale-Nederlanden ofrece soluciones de protección, ahorro e inversión a corto, medio y largo plazo desde 1976. Está compuesta por dos compañías: Nationale-Nederlanden Vida y Nationale-Nederlanden Generales, operando ambas exclusivamente en el mercado asegurador español. Actualmente cuenta con cerca de 831.670 clientes, de los cuales 582.684 pertenecen al ramo de Vida.

A cierre de 2021, el reparto de negocio por ramos se distribuyó en un 92% para Vida y un 8% para No Vida (Generales). En términos de plantilla, Nationale-Nederlanden Vida cuenta con un equipo profesional de 422 empleados; mientras que Nationale-Nederlanden Generales tiene 78 empleados en plantilla.

En relación a los canales de negocio, se distinguen tres 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 21 años de experiencia. Tiene 9.885 clientes (5.211 de Vida y 4.674 de Generales), dando cobertura a 411.161 asegurados (218.606 de Vida y 192.555 de Generales). El volumen de negocio de este canal en 2021 fue del 25% sobre el negocio total en España, y del 26,6% del negocio concreto de Nationale-Nederlanden Vida.
- **Canal agencial.** La compañía cuenta con una red de 1.954 agentes comerciales, con presencia en toda España, a través de sus 34 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), 140 Puntos Naranja (puntos de distribución en localidades con menos de 80.000 habitantes), y 8 Franquicias. En este caso, el canal agencial representa el 58,5% del volumen de negocio de la compañía en España y el 62% del negocio de Nationale-Nederlanden Vida.
- **Canal bancaseguros.** El principal partner de Nationale-Nederlanden Vida en este caso es ING, con el que mantiene un acuerdo de distribución. Este canal supone un 16,5% del volumen de negocio de la Compañía en España y el 11,4% del negocio de Nationale-Nederlanden Vida en 2021.

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.
- Seguros de Vida: Contigo Familia, For You Woman
- 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).

## 1.2. 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”, con tres valores corporativos como guía: claridad, compromiso y cuidado de las personas.

Desde Nationale-Nederlanden existe un 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 2021, la compañía en España, tanto Nationale-Nederlanden Generales como Nationale-Nederlanden Vida ha marcado cuatro prioridades estratégicas a desarrollar en los próximos años:

- Ofrecer un excelente compromiso con el Cliente, construyendo relaciones duraderas aprovechando los diferentes canales de distribución sólidos, alianzas y capacidades digitales.
- Evolucionar a la Red Comercial, con una evolución controlada para construir una red comercial altamente productiva y centrada en el cliente, aprovechando las capacidades digitales y la interacción humana.
- 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 Ahorro y Pensiones.
- Apoyar el bienestar de las personas y del planeta, comprometiéndonos activamente con las sociedades en las que operamos.

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

### 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía

---

En términos generales, el mercado asegurador en el que compete Nationale-Nederlanden en España es un mercado atractivo con nichos para el crecimiento. A destacar, se encuentran hechos como que España es el 7º mercado asegurador de Europa en tamaño, la reforma que se espera de la seguridad social que impulse el mercado asegurador y de pensiones, y la apuesta del sector bancario por las alianzas con el sector seguros para la distribución de productos, a través de sus redes de agentes; entre otros.

Adicionalmente, se observan oportunidades de crecimiento en el ramo de seguros de vida, con especial foco en protección: el dominio del sector bancaseguros en la totalidad del mercado de seguros de vida es visible, siendo 8 de los 10 principales actores del mercado; los productos de protección están liderando el crecimiento del mercado, mientras que se está produciendo una disminución de los productos de ahorro, debido a los bajos tipos de interés; la crisis de la COVID-19 ha aumentado la necesidad de productos de protección independientes, etc.

Junto a ello, asimismo, se espera un crecimiento de los planes de pensiones corporativos. En los últimos presupuestos generales del Estado se contempla la creación de un fondo de pensiones público, que impulse los fondos privados a través de las ayudas a los planes de pensiones corporativos y la presión sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español aumentará la demanda de los fondos corporativos.

Otro de los factores y tendencias que puede afectar a la futura evolución de la compañía es el Big Data. Nationale-Nederlanden se adapta a estas circunstancias poniendo el foco en los datos, su análisis y la escucha continua del cliente. Su objetivo es adelantarse a las necesidades de los clientes y aportarles soluciones completamente personalizadas. En este contexto, la Compañía persigue humanizar el ámbito digital y digitalizar el componente humano.

Por otra parte, la regulación europea sobre finanzas sostenibles (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR) afectará a las operaciones de la compañía en los próximos meses y años. En este sentido, la compañía ha adaptado la documentación de sus productos y los ha clasificado 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 (factores ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo) y objetivos de inversión sostenible.

Por último, aunque en menor medida comparado con el ejercicio anterior, 2021 ha sido un año marcado nuevamente por la pandemia de la COVID-19. En este contexto, Nationale-Nederlanden ha estado al lado de sus empleados, clientes y de la sociedad, en general.

En una época en la que ha aumentado el teletrabajo, los riesgos de seguridad de la información requieren de especial atención, así como los riesgos psicosociales de los empleados, en los que se ha puesto el foco desde el comienzo de la crisis sanitaria, con la implantación de diferentes medidas específicas.

Teniendo en cuenta todos los factores y tendencias descritos anteriormente, Nationale-Nederlanden está implementando los cambios necesarios en su modelo con el objetivo de adaptarse de una manera ágil y óptima a los mismos, haciendo de la innovación un elemento transversal y destacando en su transformación digital, que ya se aceleró en 2020 y que se ha vuelto aún más relevante y necesaria para el sector en 2021, posicionándose como uno de los aspectos clave a desarrollar y potenciar en el futuro, de cara a responder a las necesidades de los grupos de interés.

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, 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 estos cambios acelerados de 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.

## 2. Cuestiones medioambientales

Nationale-Nederlanden está comprometida 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.

Esta declaración también refleja el compromiso del Grupo con las normas internacionales generales y sectoriales, como la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI), los Principios para la Inversión Responsable (PRI) o los Principios para la Sostenibilidad de los Seguros (PSI), además de apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

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 dos objetivos en este sentido:

- Eliminar las emisiones netas de carbono de la cartera de inversiones propia para 2050.
- Tener el 80% de los activos bajo gestión en productos ESG para 2023.

Por su parte, Nationale-Nederlanden Vida está adherida a la política en materia ambiental del 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.
- Impulso de una impresión responsable y uso de papel con certificación Ecolabel.

- Promoción de un consumo consciente de energía y agua.
- Utilización de iluminación LED de bajo consumo y equipos de alta eficiencia energética.
- Abastecimiento de energía 100% renovable.
- Separación de residuos.
- Promoción del transporte en tren frente al avión para viajes de negocios de empleados.
- Solicitud a los proveedores de políticas de gestión ambiental.

En relación con los riesgos ambientales, teniendo en cuenta el sector de actividad de Nationale-Nederlanden, no se ha identificado en el proceso de identificación de riesgos de la compañía ningún riesgo significativo en materia ambiental. No obstante, los aspectos ambientales y de cambio climático se controlan y gestionan siempre de acuerdo con el principio de precaución, aplicando medidas preventivas, de reutilización y reciclaje con el objetivo de evitar que un incidente ambiental pueda llegar a producirse.

En este sentido, y tal y como se ha mencionado anteriormente, la compañía 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.

Adicionalmente, Nationale-Nederlanden 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.

Para impulsar la correcta gestión ambiental, existe en Nationale-Nederlanden un equipo de trabajo multidisciplinar compuesto por varios profesionales de diferentes áreas (Facilities, RR.HH, Compras, Responsabilidad Social Corporativa, y Riesgos) que se reúnen periódicamente de cara analizar el desempeño de la compañía en materia ambiental (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.

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.

## 2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos

---

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 ha puesto en práctica en 2021 diferentes medidas de economía circular y gestión de residuos como son la reutilización y reventa de mobiliario, el reciclaje de toners, plásticos, papel, lámparas fluorescentes y baterías o el Plan Renove de terminales móviles.

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 2021, el evento de desarrollo sostenible más importante de Europa, o el Nationale-Nederlanden Plogging Tour, un circuito de carreras, que ha recorrido 11 ciudades españolas, que tiene como objetivo retirar más de 33.000 kilos de basura fomentando, 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 se ha unido al 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.

A continuación, se muestra una tabla con el detalle de los principales residuos generados por Nationale-Nederlanden Vida en el ejercicio 2021:

Toneladas

<b>Residuos por tipología</b>	<b>2021</b>
<b>Total Residuos no peligrosos</b>	<b>37,69</b>
Papel y cartón	17,04
Plástico	6,87
Equipos electrónicos	0,01
Resto de residuos no peligrosos	13,75
<b>Total Residuos no peligrosos</b>	<b>0,02</b>
Fluorescentes	0,01
Cartuchos de tóner	0,01
<b>Total Residuos</b>	<b>37,70</b>

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 que dejen los excedentes de comida y bebidas en las zonas de vending para el consumo de los propios empleados. Además, como iniciativa futura, se está valorando con el proveedor de la cafetería que los empleados puedan comprar excedentes de la comida preparada para llevar cada día.

## 2.2. Uso sostenible de los recursos

### a. 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 2021 de 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.

### **b. 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, con el fin de 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 procesos 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 2021 fue de 4,85 toneladas, destacando el 100% del mismo con certificación Ecolabel.

### **c. Consumo de energía**

Nationale-Nederlanden promueve una cultura de gestión eficiente de la energía y de uso de energía procedente de fuentes renovables.

En 2021, toda la energía consumida por la compañía en sus oficinas centrales y comerciales fue energía eléctrica, sin producirse consumo de otro tipo de combustibles como gas natural o gasoil. Además, el 100% de esta energía eléctrica consumida procedió de fuentes de energía renovables, siendo adquirida por parte de Nationale-Nederlanden a través de certificados de Garantía de Origen (GdO).

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 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 2021 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 y señales, renovación de los sistemas de aire acondicionado por equipos nuevos más eficientes, instalación de relojes astronómicos para programar el encendido y apagado de carteles, control de la iluminación mediante detección de presencia, 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.

A continuación, se muestra una tabla con el detalle de los principales consumos energéticos de Nationale-Nederlanden Vida en el ejercicio 2021:

kWh

<b>Energía</b>	<b>2021</b>
<b>Electricidad</b>	<b>1.119.049</b>
Procedente de fuentes renovables	1.119.049
Procedente de fuentes no renovables	0
<b>Combustible diésel flota propia y renting*</b>	<b>367.650</b>
<b>Total Energía</b>	<b>1.486.699</b>

\* Incluye el consumo de combustible de los coches diésel y gasolina. No incluye el consumo de los coches híbridos al contar con una baja representatividad con 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 2021" de DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK Government) para cada combustible.

### 2.3. Contaminación y cambio climático

En los últimos años, la preocupación por parte de la sociedad por el cambio climático y las consecuencias globales ha ido en aumento. Esta situación ha motivado a Nationale-Nederlanden a participar en el esfuerzo internacional para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI), adhiriéndose el Grupo NN como firmante al Acuerdo de París por el Clima de 2015, que tiene como objetivo limitar el calentamiento global.

La huella de carbono de Nationale-Nederlanden está compuesta por las emisiones directas procedentes del consumo de combustibles de los dos coches de los que dispone en su flota y de los coches de renting que utiliza (Alcance 1). En relación con las emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica, en este caso, son nulas tomando una metodología basada en el mercado ya que el 100% de la energía eléctrica consumida en 2021 es 100% renovable, comprada con certificados de GdO (Alcance 2 market-based). Sus emisiones indirectas proceden del consumo de combustible realizado en los diferentes viajes de negocios de los empleados a través de coche, tren y avión (Alcance 3).



A continuación, se muestra una tabla con el detalle de las principales emisiones de GEI en el ejercicio 2021:

Toneladas de CO<sub>2</sub> eq

<b>Emisiones de GEI</b>	<b>2021</b>
<b>Alcance 1</b>	<b>89,49</b>
Emisiones procedentes de consumo de diésel de flota propia y renting*	89,49
<b>Alcance 2 (método basado en el mercado)</b>	<b>0,00</b>
<b>Alcance 3</b>	<b>35,86</b>
Emisiones procedentes de los viajes de negocios (coche, tren y avión)**	35,86
<b>Total Emisiones</b>	<b>125,35</b>

\* 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 kCO<sub>2</sub>e/km incluidos en el documento "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021" de DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK Government), considerando un tamaño "average car" para todos los coches, según el combustible (diésel o gasolina). Se excluyen las emisiones asociadas a los coches híbridos al contar con una baja representatividad con respecto al total de la flota.

\*\* 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 kCO<sub>2</sub>e/km incluido en el documento "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021" 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).

Nationale-Nederlanden ha establecido una serie de medidas para prevenir, reducir y reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el 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).

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; no obstante, se evaluará si es conveniente implementar medidas que puedan mitigar este riesgo potencial en caso de detectarse en el futuro.



En lo relativo al establecimiento de metas concretas de reducción de emisiones de GEI, a destacar se encuentra el objetivo de Grupo NN de eliminar las emisiones netas de 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.

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.

## 2.4. 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.

## 3. Cuestiones sociales y relativas al personal

El personal constituye un factor clave para el crecimiento y el éxito de la compañía. Nationale-Nederlanden Vida tiene distintas políticas de experiencia del empleado que afectan a distintos momentos de la vida del empleado, desde la selección, promoción, evaluación del desempeño, formación, talento y desarrollo, compensación y beneficios o gestión de la diversidad. Estas Políticas de Experiencia del Empleado son un instrumento fundamental que sirve como pilar de sus actuaciones y que establece los principios de conducta en el desarrollo profesional. Así, Nationale-Nederlanden promueve unas relaciones basadas en el respeto por los demás y la colaboración recíproca, construyendo un clima de convivencia basado en la libertad de expresión, la seguridad, la salud e higiene en el trabajo y el respeto a la intimidad de las personas, entre otros.

Además, desde Nationale-Nederlanden se realiza una identificación de riesgos en las cuestiones relativas al personal mediante las evaluaciones de riesgo de los lugares de trabajo, riesgos en los puestos de trabajo y riesgos de los lugares destinados a eventos organizados por la compañía. Algunos de los riesgos principales identificados por parte de la compañía para los empleados son riesgos físicos, inherentes al trabajar en las oficinas o en el puesto de teletrabajo; los riesgos ergonómicos, al ser la mayoría de los puestos usuarios de pantallas de visualización; y los riesgos psicosociales.

Respecto a las medidas preventivas para minimizar o eliminar los riesgos detectados, se gestionan mediante un documento de planificación de la actividad preventiva.



### 3.1. Empleo

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.

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.

El Capital Humano es un elemento clave y diferenciador de Nationale-Nederlanden. A cierre de 2021, el equipo que forma la compañía está compuesto por un total de 500 empleados<sup>1</sup> (422 en Nationale-Nederlanden Vida y 78 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. Las tablas, a continuación, muestran la distribución de los empleados de Nationale-Nederlanden Vida.

<sup>1</sup> En el número total de empleados y en las tablas de distribución posteriores, no se consideran al personal expatriado, con contrato local español, pero trabajando en el extranjero.

#### a. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre de 2021

Empleados por sexo	Total	%
Mujer	221	52,37
Hombre	201	47,63
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

Empleados por edad	Total	%
Menores de 30 años	16	3,79
Entre 30 y 50 años	273	64,69
Mayores de 50 años	133	31,52
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

<b>Empleados por país</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
España	418	99,05
Otros*	4	0,95
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

\* Otros: incluye personal impatriado.

<b>Empleados por Categoría Profesional*</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Grupo 1 Nivel 1	15	3,33
Grupo 1 Nivel 2	3	0,71
Grupo 1 Nivel 3	15	3,57
Grupo 2 Nivel 4	67	15,95
Grupo 2 Nivel 5	70	16,67
Grupo 2 Nivel 6	252	59,76
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>

\* 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.

#### **b. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de 2021**

<b>Distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Fijos	405	95,95
Temporales	17	4,05
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>
A tiempo completo	406	96,19
A tiempo parcial	16	3,81
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100</b>



**c. Promedio anual de contratos por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional en 2021**

Promedio anual de contratos por sexo	Hombres	Mujeres
Fijos	206	220
Temporales	4	9
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>229</b>
A tiempo completo	207	212
A tiempo parcial	3	17
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>229</b>

Promedio anual de contratos por edad	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Fijos	9	283	134
Temporales	4	5	4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>288</b>	<b>138</b>
A tiempo completo	12	275	131
A tiempo parcial	0	13	7
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>288</b>	<b>138</b>

Promedio anual de contratos por categoría profesional*	Grupo 1 Nivel 1	Grupo 1 Nivel 2	Grupo 1 Nivel 3	Grupo 1 Nivel 4	Grupo 1 Nivel 5	Grupo 1 Nivel 6
Fijos	16	3	15	69	69	246
Temporales	0	0	0	2	4	14
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>260</b>
A tiempo completo	16	3	15	71	69	251
A tiempo parcial	0	0	0	0	4	9
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>260</b>

\* Estas categorías profesionales se corresponde 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.



#### d. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en 2021

<b>Despidos por sexo</b>	<b>2021</b>
Mujer	5
Hombre	12
<b>Total</b>	<b>17</b>

<b>Despidos por edad</b>	<b>2021</b>
Menores de 30 años	1
Entre 30 y 50 años	11
Mayores de 50 años	5
<b>Total</b>	<b>17</b>

<b>Despidos por categoría profesional</b>	<b>2021</b>
Grupo 1 Nivel 1	1
Grupo 1 Nivel 2	0
Grupo 1 Nivel 3	0
Grupo 1 Nivel 4	3
Grupo 1 Nivel 5	1
Grupo 1 Nivel 6	12
<b>Total</b>	<b>17</b>

#### e. Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional en 2021

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 % 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.

Remuneración media por sexo*	2020 Total €	2021 Total €
Mujer	39.797	41.865
Hombre	56.014	59.200

\* La diferencia es debida a un mayor número de hombres en puestos de responsabilidad (34% mujeres y 66% hombres).

Remuneración media por edad	2020 Total €	2021 Total €
Menores de 30 años	24.479	26.350
Entre 30 y 50 años	46.656	48.241
Mayores de 50 años	52.811	58.397

Remuneración media por clasificación profesional*	2020 Total €	2021 Total €
Grupo 1 Nivel 1	153.416	145.416
Grupo 1 Nivel 2	87.843	88.181
Grupo 1 Nivel 3	84.041	99.860
Grupo 1 Nivel 4	67.437	68.353
Grupo 1 Nivel 5	44.505	50.895
Grupo 1 Nivel 6	32.044	35.530

\* 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.

#### f. Brecha salarial y remuneración media de Consejeros y Directivos en 2021

Brecha Salarial	2020 Salario Mujeres / Hombres %	2020 % de empleados	2021 Salario Mujeres / Hombres %	2021 % de empleados
<b>Compañía total</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>
Grupo 1 Nivel 1	-4%	4,09%	35%	3,33%
Grupo 1 Nivel 2	55%	0,58%	56%	0,71%
Grupo 1 Nivel 3	63%	4,09%	N/A*	3,57%
Grupo 1 Nivel 4	11%	15,56%	18%	15,95%
Grupo 1 Nivel 5	12%	19,07%	2%	16,67%
Grupo 1 Nivel 6	14%	56,61%	10%	59,76%

\* Existen empleados de un solo género en estas categorías.

La remuneración media del Consejo de Administración en 2021 es de 204.424,45€ euros e incluye: salario base, complementos salariales incluyendo toda la retribución variable, y la retribución en especie y complementos extrasalariales, incluyendo la ayuda comida y la ayuda teletrabajo. El Consejo de Administración está formado a 31 de diciembre de 2021 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 2021 es de 141.880,55€ euros e incluye: salario base, complementos salariales incluyendo toda la retribución variable, y la retribución en especie y complementos extrasalariales, incluyendo la ayuda comida y la ayuda teletrabajo. La Alta Dirección está formada a 31 de diciembre de 2021 por seis hombres y una mujer. No se desglosa la remuneración media por sexo por motivos de confidencialidad del dato.

#### g. Implantación de políticas de desconexión laboral

Como parte del compromiso de Nationale-Nederlanden garantizando y respetando el equilibrio en el trabajo, la compañía si bien no cuenta con una política formalizada de desconexión laboral, sí tiene implantadas medidas de conciliación laboral para sus empleados.

El objetivo de estas medidas de conciliación es velar por el derecho a la desconexión digital del empleado para garantizar el respeto por su tiempo de vacaciones, su tiempo de descanso y su vida personal y familiar.

En el ejercicio de este derecho se tienen en cuenta la naturaleza y el propósito de la relación laboral, especialmente en aquellos casos en que, debido a la naturaleza del puesto es necesario trabajar fuera del horario de oficina o en un calendario de trabajo específico, como es el caso de las personas designadas para responder y/o coordinar una situación de crisis en la empresa.

Además, Nationale-Nederlanden implementa acciones de capacitación y concienciación sobre el derecho a trabajar fuera del horario laboral. 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.

#### **h. 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 2021, Nationale-Nederlanden Vida contaba con un total de 6 personas con discapacidad. 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. En este aspecto, durante 2021, la compañía ha contratado con el centro especial de empleo La Amistad Montesol una facturación por importe de 42.427,30 euros y ha realizado una donación a la fundación Adecco por importe de 7.841,64 euros.

### **3.2. Organización del trabajo**

---

#### **a. Organización del tiempo de trabajo y 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. En este sentido, las horas de absentismo laboral en el ejercicio 2021 han sido 26.408 (incluyendo absentismo por enfermedad común y accidente 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 de verano (que era del 1 de agosto al 15 de septiembre y con un horario de entrada flexible de 7.30h a 9.00h y de salida de 14.30h a 16.00h) se ha ampliado en 2021, pasando a ser desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

#### **b. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.**

Nationale-Nederlanden 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 nuestra 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.
  - 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.
  - Jornada reducida durante la temporada de verano.

- **Mejoras en las instalaciones:**
  - Comedor con almuerzo gratuito.
  - Parking.
  - Servicio de paquetería.
  - Sala de lactancia.
- **Medidas de salud y bienestar:**
  - Viernes de Bienestar, donde se imparten charlas a empleados sobre diferentes aspectos del bienestar: identificación y prevención del ictus, prevención del cáncer y antienvejecimiento, mindfulness, bienestar financiero, etc.
  - Plan de igualdad.
  - Servicio de asistencia psicológica telefónico, dirigido a empleados y familiares.
- **Medidas sociales:**
  - Iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, como una campaña de comunicación interna para fomentar el disfrute de las bajas de paternidad, destacando la importancia de estar presentes en los primeros meses de vida del bebé y anclados en el propósito de la compañía de “Ayudar a cuidar de lo que más importa”.
  - Cesta de navidad para sus empleados.
  - Actividades de la compañía como el Día en Familia o la fiesta de Navidad (adaptada en 2021 a un mercadillo navideño al aire libre en el parking de las oficinas centrales de Alcobendas).

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.

Todas estas medidas de conciliación y apoyo a la maternidad/paternidad de los empleados han llevado a la Compañía este 2021 a sumarse al sello Baby Friendly Companies.

### 3.3. Seguridad y Salud

---

Nationale-Nederlanden 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 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. 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.

Los riesgos se pueden identificar a través de las evaluaciones periódicas de los puestos de trabajo y las instalaciones, tanto de las oficinas como en teletrabajo. También la fuente de identificación de riesgos se puede generar por accidentes o incidentes operacionales. En 2021 se han revisado varias evaluaciones de riesgo de lugares de trabajo como la de la sede Central en Alcobendas y las oficinas comerciales de Madrid y Barcelona.

Como consecuencia de la COVID-19 se han llevado a cabo las siguientes acciones para preservar el bienestar de los empleados: A partir de la declaración del estado de alarma se implantó el teletrabajo para todos los empleados. Del mismo modo se realizó una segmentación de los empleados en dos equipos para no coincidir entre ellos y minimizar el impacto y el riesgo de continuidad.

Respecto al regreso presencial, tanto a las oficinas como a la sede central de Alcobendas, ha sido escalonado, activando diferentes escenarios en función de los indicadores de salud internos y la incidencia externa de cada una de las ciudades en las que la compañía cuenta con oficinas.

Gracias a estas medidas llevadas a cabo por la compañía para la gestión de la COVID-19, no se han generado brotes destacables en ningún centro de trabajo y no ha habido transmisión comunitaria entre empleados. Estas acciones comentadas se recogen en la Guía Informativa de Prevención de la COVID-19, siendo de aplicación para la oficina central y las oficinas de la red comercial.

#### **a. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.**

Como resultado de la identificación de riesgos a través de las evaluaciones de los puestos y lugares de trabajo y las medidas correspondientes implantadas, así como el teletrabajo, los índices de siniestralidad en Nationale-Nederlanden durante 2021 han sido de 0 en cuanto a accidentes con baja laboral.

El principal riesgo de accidente por frecuencia y gravedad es el de accidente de tráfico en itinere o en misión. No obstante, el teletrabajo ha contribuido a minimizar este riesgo.

En cuanto a la gestión de los accidentes, existe un protocolo 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, esta se gestiona por la vía de la planificación de la actividad preventiva como una acción para realizar y evitar ese tipo de accidentes.

En 2021 no se produjo ningún accidente laboral in labore con baja en Nationale-Nederlanden Vida, por lo que los índices de frecuencia y gravedad de accidentes son cero. En cuanto a las enfermedades profesionales, no se ha identificado ningún caso en 2021.

### **3.4. Relaciones sociales**

---

Nationale-Nederlanden 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).

Durante el 2021, Nationale-Nederlanden no solo ha mantenido el diálogo social habitual con los diferentes colectivos que les atañe, sino que ha incrementado la comunicación y fluidez con estos debido a la situación vivida durante los últimos años en relación con el impacto de la COVID-19. Como resultado de ello 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, 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.

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.

Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)

<b>Pais</b>	<b>2021</b>
España	100%
Otros*	100%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

\* Existen empleados de un solo género en estas categorías.

### 3.5. Formación

La formación de los profesionales es una prioridad para la compañía ya que a partir de ella se crea una base sólida de negocio. Por ello, está en constante renovación identificando nuevas necesidades formativas que permitan impactar en los resultados del negocio.

A lo largo del ejercicio 2021, se ha puesto en conocimiento de los trabajadores, a través de comunicaciones, todas las medidas preventivas implantadas para hacer frente a los riesgos e impactos generados por la COVID-19 y en el área de formación se han adaptado las metodologías de impartición pasando de la formación presencial a la formación virtual.

Por otro lado, la Política de Formación y Desarrollo de Nationale-Nederlanden se caracteriza por contar con una recopilación de cursos en diferentes materias. Debido a las circunstancias actuales, se implementa esta política en formación y desarrollo facilitando recursos tecnológicos que permitan aprender, y eliminando espacios físicos y desplazamientos. En este punto, de manera adicional, fomentando la "virtualidad", así como el acceso al contenido en cualquier momento, se flexibiliza el proceso de aprendizaje.



Los principales compromisos establecidos en la política de formación y desarrollo de Nationale-Nederlanden son:

- Establecimiento de un marco de trabajo común que permita responder de manera eficiente a las necesidades de aprendizaje de la organización.
- Adecuada gestión de los programas tanto externos como internos, creando a nivel interno programas específicos para potenciar y retener el talento, y otorgando ayudas económicas a los empleados para programas de formación externos.

#### a. La cantidad total de horas de formación por categoría profesional

Horas de formación

<b>Categoría Profesional*</b>	<b>2021</b>
Grupo 1 Nivel 1	99
Grupo 1 Nivel 2	50
Grupo 1 Nivel 3	306
Grupo 1 Nivel 4	1.833
Grupo 1 Nivel 5	1.246
Grupo 1 Nivel 6	4.201

\* 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.

### 3.6. Igualdad

Nationale-Nederlanden 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, tiene como objetivo adaptarse a los entornos inclusivos para garantizar el uso de sus activos.

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 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, como, por ejemplo, SHE, el grupo de networking de mujeres líderes.
- Acuerdos con universidades y otras organizaciones para la contratación de mujeres en aquellos departamentos más masculinizados, como IT, con el fin de mejorar la segregación horizontal.
- 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 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 LGTBI 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 es miembro de la Fundación Diversidad y de la Red de Empresas por la Diversidad y la Inclusión (Red ECDI) de INTRAMA.

## 4. Respeto de los derechos humanos

Nationale-Nederlanden Vida se adhiere a las políticas que tiene implementado 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.

Es por ello que el Grupo NN dispone de una Declaración de Derechos Humanos, cuyos principios básicos, 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.
- 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.



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 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 de capital humano:** para garantizar su compromiso como un empleador justo que respeta los derechos humanos, la compañía aboga por la igualdad de oportunidades y fomenta la diversidad de pensamiento.
- **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 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.
- **Política Marco de Inversión Responsable:** Nationale-Nederlanden 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.

#### **4.1. Denuncias por vulneración de los derechos humanos**

---

En relación a los posibles abusos o casos de vulneración de los derechos humanos que Nationale-Nederlanden 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 2021 no se han identificado denuncias en dicha materia.



#### 4.2. Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación y abolición del trabajo forzoso e infantil

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 3.6 del presente informe.

Por último, en lo relativo al trabajo infantil o trabajo forzoso, debido a los mercados de actuación de Nationale-Nederlanden 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 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, Norma de Capital Humano, 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. Lucha contra la corrupción y el soborno

### 5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

---

La Compañía cuenta con un marco de gestión de riesgos y control interno, Effective Control Framework (ECF por sus siglas en inglés), acorde con la legislación española e internacional, y conforme con las directrices del Grupo que se implantan a nivel global, sin perjuicio de las adaptaciones locales en función de la normativa aplicable.

El propósito de este marco 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. 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.

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.



### 5.3. 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 2021, Nationale-Nederlanden Vida destinó 367.164,40 euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, distribuidas entre las entidades beneficiarias del siguiente modo:

- Aldeas Infantiles SOS: 29.253,40 euros
- Fundación Uno entre cien mil: 46.100 euros
- Mensajeros de la Paz: 8.800 euros
- Fundación Adecco: 7.841,64 euros
- Fundación Diversidad: 2.576 euros
- Asociación Avante3: 448 euros
- Fundación Piel de Atún: 46.000 euros
- Cruz Roja Española: 38.049,67 euros
- CSIC: 70.914,26 euros
- Federación Española de Bancos de Alimentos: 38.049,67 euros
- Cáritas Española: 38.049,67 euros
- Fundación Salud y Persona: 3.546,63 euros
- CIBER (Centro de Investigación Biomédica en Red): 13.016,99 euros
- CIEN (Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas): 4.628,04 euros
- Instituto de Salud Carlos III: 18.454,09 euros
- Pati Hoquei Club Sant Cugat: 1.136,34 euros
- Asociación Española contra el Cáncer: 300 euros

Por otro lado, Nationale-Nederlanden Generales realizó en 2021 donaciones por valor de 29.453,33 euros, siendo la suma de donaciones de Nationale-Nederlanden Vida y Nationale-Nederlanden Generales de 396.617,73 euros en dicho ejercicio.

## 6. Sociedad

### 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

---

Actualmente Nationale-Nederlanden 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 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.

La compañía se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas mediante tres pilares: inversión comunitaria, diversidad e inclusión y sostenibilidad. En estos momentos, y aunque no sean los únicos objetivos sobre los que se trabaja, la compañía se centra en contribuir a alcanzar los siguientes seis ODS.



Así, con el fin de atender el llamamiento que Naciones Unidas lanza a las empresas para que puedan alinearse con las estrategias y operaciones que nos ayudaran a alcanzar los ODS, el Grupo NN es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este hecho permite a la compañía promover activamente los diez Principios Universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción que desde el Pacto Mundial se impulsan.

Se llevan a cabo, asimismo, diferentes acciones que contribuyen a dejar un mundo mejor a las futuras generaciones y crear oportunidades para todos, especialmente aquellos más vulnerables. Así, por ejemplo, con el programa de inversión comunitaria se ha marcado 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 nuestra sociedad, alcanzando las 4h de voluntariado por empleado al año de media. Para alcanzar este objetivo, en 2021 la compañía decidió ofrecer a sus empleados 8 horas laborales al año para voluntariado para que las dediquen a colaborar con las causas que consideren más adecuadas.

Además, Nationale-Nederlanden se preocupa por practicar la sostenibilidad en sus oficinas por medio de iniciativas como:

- Reducir, reutilizar y reciclar el plástico de un solo uso en todas las oficinas, eliminando los productos de plástico en la cafetería y máquinas dispensadoras.
- Impulsar una impresión responsable y usar papel con certificación Ecolabel.
- Promover un consumo consciente de energía y agua.
- Utilizar iluminación LED de bajo consumo.
- Usar energía 100% renovable.
- Facilitar la separación de residuos.
- Promover el transporte en tren frente al avión.
- Solicitar a sus proveedores políticas de gestión ambiental.

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. En este aspecto se ha querido ir más allá, aportando un plus de transparencia gracias a la creación de un etiquetado propio y estandarizado de sus productos, que consiste en un código de colores para, de un vistazo, saber cómo de “sostenible” es el producto, en línea con la clasificación SFDR.

Dentro de las acciones relacionadas con la promoción de la inversión sostenible durante el ejercicio 2021 destaca el alineamiento de toda la oferta de Fondos de Pensiones a criterios de inversión sostenibles. Nationale-Nederlanden 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, con el objetivo de alcanzar un 80% de activos bajo gestión en productos ASG para 2023.

Otra de las acciones llevada a cabo por Nationale-Nederlanden es el programa de inversión comunitaria "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. Para alcanzar dichos objetivos la compañía ha firmado alianzas con la Fundación Junior Achievement, Aldeas Infantiles SOS y la Fundación Unoentrecienmil.

Por otro lado, no se identifican riesgos en materia de sostenibilidad, en su relación con los grupos de interés y con las comunidades asociados a la actividad de la empresa, aunque cabe destacar, especialmente durante estos dos últimos años y debido a los impactos provocados por la COVID-19 en la sociedad, el papel activo que ha desempeñado Nationale-Nederlanden en su relación con dichas comunidades y grupos de interés.

En este aspecto, el comité de riesgos creado por la Compañía para abordar la situación sanitaria decidió poner en marcha las siguientes iniciativas en 2020, que continuaron a lo largo de 2021:

- Desarrollo, en tiempo récord, de un proceso de venta completamente online para que los agentes de la red comercial pudieran seguir con su actividad y dar servicio completo a los clientes de forma remota y sin salir de casa para evitar el avance de la pandemia.
- Se sumó a la iniciativa de UNESPA para crear un seguro colectivo de vida gratuito, que estuvo en vigor desde el 14 de marzo de 2020 hasta 31 de marzo de 2021, en favor de todo el personal que prestó sus servicios durante la pandemia en centros sanitarios y en residencias de mayores y de personas con discapacidad. La siniestralidad de la póliza colectiva fue menor a la esperada, por lo que, en 2021, se hizo a las compañías involucradas un extorno por el remanente, que fue íntegramente donado a diferentes organizaciones (gestionado, también, a través de UNESPA):
  - Cruz Roja Española: 38.049,67 euros
  - CSIC: 70.914,26 euros
  - Federación Española de Bancos de Alimentos: 38.049,67 euros
  - Cáritas Española: 38.049,67 euros
  - Fundación Salud y Persona: 3.546,63 euros
  - CIBER (Centro de Investigación Biomédica en Red): 13.016,99 euros
  - CIEN (Centro de Investigación de Enfermedades Neurológicas): 4.628,04 euros
  - Instituto de Salud Carlos III: 18.454,09 euros

#### **b. Impacto de la actividad de la compañía en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio. Relaciones y diálogo con las comunidades locales**

Nationale-Nederlanden Vida es una compañía proactiva a la hora de 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. Además, 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 la sociedad. Algunos de estos proyectos son:

- Inversión comunitaria, a través del programa "NN Future Matters", buscando tener relevancia global e impacto local a largo plazo. En este sentido, las alianzas establecidas permiten a Nationale-Nederlanden mejorar la situación de empleabilidad de niños y jóvenes:
  - Una de las iniciativas de la estrategia "NN Future Matters" es la financiación 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.





- Otra es el apoyo a la Fundación Unoentrecienmil en el desarrollo de una APP de terapia funcional y ejercicio físico pautado para niños con cáncer, que será implementada en las diferentes unidades de oncología infantil de diferentes hospitales españoles.
- También es parte de las acciones de “NN Future Matters” la realización de voluntariado corporativo con la Fundación Junior Achievement. En este aspecto, los empleados/as de la compañía ejercen de mentores para el desarrollo de proyectos de emprendimiento social e innovación de jóvenes de secundaria de centros educativos de toda España.
- Disposición de 8h al año para todos los empleados de la compañía para puedan desarrollar actividades de voluntariado en horario laboral en aquellas causas con las que estén comprometidos.
- Organización de la semana global de voluntariado “Tu comunidad importa” que, de manera anual, ofrece a los empleados/as diferentes actividades de voluntariado para que puedan dejar una huella positiva en sus comunidades (reforestando zonas en riesgo de desertificación, realizando tareas de clasificación y reparto en el Banco de Alimentos de Madrid, colaborando con Cruz Roja Española, o reacondicionando las instalaciones del Centro de Día de Aldeas Infantiles SOS, entre otras acciones).

Nationale-Nederlanden, en todos sus programas de inversión comunitaria y alianzas con ONG, 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.

### **c. Acciones de asociación o 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) donde 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 al “Proyecto Ámbar”, de la Fundación 26 de diciembre, para apoyar la inclusión laboral de personas transgénero.
- Nationale-Nederlanden se ha unido a la Red de Empresas comprometidas con la Diversidad e Inclusión (Red ECDI) de Intrama.

Adicionalmente, la compañía es patrocinadora de MadBlue 2021, 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. Subcontratación y proveedores

---

### a. Políticas y procedimientos: inclusión de cuestiones sociales y ambientales

Como aspecto fundamental para la compañía, Nationale-Nederlanden garantiza una gestión responsable y de calidad en las relaciones comerciales mantenidas con sus proveedores. Para ello, Nationale-Nederlanden 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 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 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.



#### **b. Riesgos**

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 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, 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.

#### **c. Relaciones con los proveedores: consideraciones de aspectos de sostenibilidad**

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.

#### **d. 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 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.

En este sentido, en 2021, desde el departamento de auditoría interna de Nationale-Nederlanden Vida se llevó a cabo una auditoría sobre la gestión de siniestros incluyéndose los servicios prestados por el proveedor correspondiente. Adicionalmente, desde diferentes departamentos dentro de la compañía se ha solicitado información con el fin de monitorizar y controlar en cierto modo los servicios provistos.

Por ejemplo, se han realizado tests de intrusión 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 2021.



### 6.3. Clientes y consumidores

---

#### a. Políticas y riesgos

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.

En este sentido, durante 2021 la compañía no ha identificado riesgos reales o potenciales significativos con relación a los consumidores. No obstante, implementa diversas medidas que aseguren la salud y la seguridad de estos.



#### **b. Medidas para la seguridad y salud de los consumidores**

Nationale-Nederlanden 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.
- **Comité de Experiencia de Cliente**, cuyo objetivo principal es velar por la mejora continua en la satisfacción del cliente, además de compartir los datos relativos al NPS (indicador de medición de lealtad del cliente) y reclamaciones. En este comité se encuentran representados los departamentos relacionados con clientes, que se reúnen de manera semestral.
- **Delegado de protección de datos (DPO)**: Nationale-Nederlanden 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.

Adicionalmente, como consecuencia de la crisis ocasionada por la COVID-19, durante el 2020 se implementaron medidas con el objetivo de ayudar a los clientes, algunas de las cuales se han mantenido durante 2021:

- Participación en el aseguramiento del colectivo de sanitarios promovido por UNESPA (Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras).
- Aceptación de siniestros de la COVID-19 del producto "Contigo Autónomo", asimilándolo a gripe común, con el objetivo de dar cobertura a los clientes que padeciesen la COVID-19.
- No aplicación de ninguna exclusión en siniestros de fallecimiento o invalidez por la COVID-19.

#### **c. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas**

Nationale-Nederlanden cuenta con un Departamento de Calidad y Reclamaciones encargado de gestionar todas las incidencias y 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 y Reclamaciones 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 (DGS).

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](mailto: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.



Durante el 2021, Nationale-Nederlanden Vida- ha recibido, a través de los diferentes canales, un total de 78 reclamaciones de clientes, gestionándose y resolviéndose la totalidad de ellas siguiendo los procedimientos correspondientes, y resolviéndose del siguiente modo: 69% desfavorables para el cliente, 21% favorables para el cliente y 10% parcialmente favorable para el cliente/ compañía.

## 6.4. Información fiscal

---

### a. Beneficios obtenidos país por país

Miles de euros

<b>Beneficios/(pérdidas) antes de impuestos por país</b>	<b>2021</b>
España	8.267
<b>Total</b>	<b>8.267</b>

### b. Impuestos sobre beneficios pagados

Miles de euros

<b>Impuestos sobre beneficios pagados/(cobrados)</b>	<b>2021</b>
<b>Total</b>	<b>-2.449</b>

### c. Subvenciones públicas recibidas

Nationale-Nederlanden vida no recibió en 2021 ninguna subvención pública.

## Anexo I. Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Nationale-Nederlanden Vida se ha basado en los Estándares GRI como marco de reporte para el presente estado de información no financiera. En este sentido, para dar cobertura a los requerimientos de información de la Ley 11/2018, con relación a los indicadores incorporados en la siguiente tabla, Nationale-Nederlanden Vida ha considerado fundamentalmente las principales definiciones y orientaciones de los indicadores de los Estándares GRI relacionados. Por este motivo, es posible que en algunos indicadores GRI asociados, no se aporten todas las directrices requeridas por los mismos.

Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Objetivos y estrategias	1. Modelo de negocio / 1.2. Objetivos y estrategias	102-14
Factores y tendencias que afecten a la evolución	1. Modelo de negocio / 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-15
<b>Políticas</b>	Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado	103- Enfoque de gestión en cada tema material
<b>Riesgos</b>	Se detallan en cada uno de los correspondientes apartados de este informe, en virtud del tema tratado	102-15
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Global</b>		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	2. Cuestiones medioambientales	103 - Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2. Cuestiones medioambientales	102-11
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2. Cuestiones medioambientales	103- Enfoque de gestión en cada tema material relativo a MA
<b>Contaminación</b>		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	2. Cuestiones medioambientales / 2.3. Contaminación y cambio climático	103 - Emisiones



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	Según la actividad que desarrolla la compañía, la contaminación lumínica y el ruido no son aspectos materiales para Nationale-Nederlanden Vida.	103 - Biodiversidad
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	2. Cuestiones medioambientales / 2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	103 - Residuos
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	2. Cuestiones medioambientales / 2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2. Cuestiones medioambientales / 2.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	103 - Residuos
<b>Uso sostenible de recursos</b>		
Agua: consumo y suministro	2. Cuestiones medioambientales / 2.2. Uso sostenible de los recursos	303-5
Materias primas: consumo y medidas	2. Cuestiones medioambientales / 2.2. Uso sostenible de los recursos	103 - Materiales
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	2. Cuestiones medioambientales / 2.2. Uso sostenible de los recursos	302-1 / 302-2
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de efecto invernadero	2. Cuestiones medioambientales / 2.3. Contaminación y cambio climático	305-1 / 305-2 / 305-3
Medidas de adaptación al cambio climático	2. Cuestiones medioambientales / 2.3. Contaminación y cambio climático	103- Emisiones



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Metas de reducción de emisiones	2. Cuestiones medioambientales / 2.3. Contaminación y cambio climático	103- Emisiones
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas de preservación	2. Cuestiones medioambientales / 2.4. Protección de la biodiversidad	103- Biodiversidad
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	2. Cuestiones medioambientales / 2.4. Protección de la biodiversidad	304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	102-8 / 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	102-8 / 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	103 - Empleo
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	405-2



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	102-35
Políticas de desconexión laboral	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	103 - Empleo
Empleados con discapacidad	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.1. Empleo	405-1
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>		
Organización del trabajo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	103 - Empleo
Número de horas de absentismo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	103 – Salud y seguridad en el trabajo
Medidas de conciliación familiar	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	103 - Empleo
<b>Salud y seguridad</b>		
Salud y seguridad en el trabajo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	103 - Salud y Seguridad en el trabajo
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	403-9
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.2. Organización del trabajo	403-10
<b>Relaciones sociales</b>		



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Organización del diálogo social	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.4. Relaciones sociales	103- Relaciones trabajador empresa
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.4. Relaciones sociales	102-41
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.4. Relaciones sociales	403-4
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.5. Formación	103- Formación y enseñanza
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.5. Formación	404-1
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.6. Igualdad	103 - Diversidad e igualdad de oportunidades / 103 - No discriminación
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	3. Cuestiones sociales y relativas al personal / 3.6. Igualdad	103 - Diversidad e igualdad de oportunidades / 103 - No discriminación
<b>Respeto de los derechos humanos</b>		



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	4. Respeto de los derechos humanos	102-16/102-17/103-Evaluación de DDHH/103-Libertad de asociación y negociación colectiva/103-Trabajo infantil/103-Trabajo forzoso u obligatorio
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4. Respeto de los derechos humanos / 4.1. Denuncias por vulneración de los derechos humanos	406-1
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	4. Respeto de los derechos humanos / 4.2. Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación y abolición del trabajo forzoso e infantil	407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	4. Respeto de los derechos humanos / 4.2. Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación y abolición del trabajo forzoso e infantil	408-1 / 409-1
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5. Lucha contra la corrupción y soborno / 5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-Anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5. Lucha contra la corrupción y soborno / 5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-Anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5. Lucha contra la corrupción y soborno / 5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1
<b>Sociedad</b>		

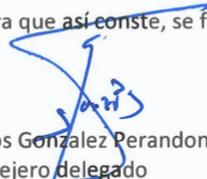


Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	6. Sociedad / 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	103- Comunidades locales/103- Impactos Económicos indirectos
Diálogo con la comunidad local	6. Sociedad / 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	413-1
Acciones de asociación o patrocinio	6. Sociedad / 6.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	102-12 / 102-13
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6. Sociedad / 6.2. Subcontratación y proveedores	102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6. Sociedad / 6.2. Subcontratación y proveedores	103 - Prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6. Sociedad / 6.2. Subcontratación y proveedores	308-2 / 414-2
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6. Sociedad / 6.3. Consumidores	103 - Seguridad y salud en clientes
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6. Sociedad / 6.3. Consumidores	103 - Seguridad y salud en clientes
<b>Información fiscal</b>		



Contenido	Capítulo del estado de información no financiera	Indicador GRI asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad y 1.3. Entorno de negocio: factores y tendencias de evolución de la compañía	102-2
Mercados en los que opera la compañía	1. Modelo de negocio / 1.1. Organización estructura y actividad	102-6
Beneficios obtenidos país por país	6. Sociedad / 6.4. Información fiscal	103 - Fiscalidad
Impuestos sobre beneficios pagados	6. Sociedad / 6.4. Información fiscal	103 - Fiscalidad
Subvenciones públicas recibidas	6. Sociedad / 6.4. Información fiscal	201-4

Y para que así conste, se firma por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 28 de marzo de 2022



Carlos Gonzalez Perandones  
Consejero delegado



Juan Carlos Cogollo Pérez  
Consejero y Presidente



Julián Fernández Mata  
Consejero



Attila Bosnyak  
Consejero



Mar Gallardo Mateo  
Consejera independiente y vicepresidenta



KPMG Asesores S.L.  
Pº 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 2021**

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Nationale-Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2021 de la Sociedad.

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 de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre" 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 de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre" 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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Acerca de este Informe", 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 2021.

- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## Conclusión

---

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Nationale-Nederlanden Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.E. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, 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 de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre” 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

7 de abril de 2022

