BBVA Creando Oportunidades

Plan de acción sobre Derechos Humanos

2018-2020

Marzo 2019

BBVA y los Derechos Humanos: nuestra trayectoria

2002

Publicación del Código de Conducta

Miembros de UN Global Compact

2004

1º banco español en adherirse a los Principios de Ecuador

2005

Publicación de la 1ª Norma del sector defensa

2007

Publicación del Compromiso en materia de DDHH

2008

Adhesión a los Principios de Inversión Socialmente Responsable de Naciones Unidas (UN-PRI)

2011

Lanzamiento del Plan de Diversidad

2012

- Adhesión al Thun Group de Bancos
- Publicación de la Política de Compras Responsables
- Publicación de la Política Social de Vivienda

2014

Revisión de la Norma del sector defensa

2017

- Puesta en marcha del Proceso Global de Diligencia debida en DDHH
- Publicación del Código Ético de Proveedores
- Partnership con CSR Europe (traducción y divulgación de “Guía para integrar los DDHH en las funciones clave de la organización”)

2018

- Actualización del Compromiso en materia de DDHH
- Publicación del Plan de acción de DDHH 2018-2020
- Publicación de las Normas sectoriales para una debida diligencia ambiental y social

Proceso de diligencia debida

Contexto:

En el contexto actual y para un entidad como BBVA , con más de 75 millones de clientes y 125.000 empleados en más de 30 países y con operaciones en muy diversos sectores, adquiere especial relevancia el compromiso con los Derechos Humanos.

Además este compromiso se mimetiza con nuestro propósito de “poner al alcance de todos las oportunidades de esta nueva era “. No obstante, la travesía para hacer posible este propósito está llena de retos.

Uno de estos retos es la identificación y evaluación de los impactos de nuestra entidad en los Derechos Humanos.

Precisamente para reforzar este aspecto, se emprendió en 2017 un Proceso de Debida Diligencia a nivel global.

Más de 400 empleados de todas las áreas de negocio y principales áreas de apoyo, participaron en los diálogos, talleres y cuestionarios en todo el Grupo BBVA a nivel Holding así como en Argentina, Chile, Colombia, España, México, Paraguay, Perú, Uruguay, USA y Venezuela.

Metodología utilizada:

Se utilizaron como referente las directrices de Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos , según los cuales las empresas deben activar procesos de debida diligencia a través de tres pasos fundamentales:

01 Identificación de los impactos potenciales de sus operaciones en los derechos humanos;

02 Diseño de mecanismos dentro de la empresa para prevenirlos y mitigarlos;

03 Disposición de canales y procesos que aseguren que, en caso de vulneración, existen los mecanismos adecuados para asegurar la reparación de las víctimas.

Proceso de diligencia debida

Principales conclusiones:

Como consecuencia del proceso, se identificaron los **impactos reales y potenciales** de las operaciones de BBVA sobre los Derechos Humanos y se diseñaron mecanismos dentro de la entidad para prevenirlos y mitigarlos, poniendo a disposición de los afectados canales y procedimientos adecuados que aseguren que, en caso de vulneración, existan mecanismos para asegurar la reparación necesaria. Todo ello sirvió como base y fundamento de este **Plan de Derechos Humanos 2018-2020**.

En esta línea, una de las principales conclusiones de este proceso fue la identificación 4 áreas de trabajo clave en las que enfocar nuestro trabajo:

1. Política y estructura

Una de las recomendaciones tras el proceso, fue la actualización de nuestro Compromiso de Derechos Humanos, que se procedió a renovar en el 2018. Se tomaron como referencia los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos y se articuló en torno a nuestros principales grupos de interés (empleados, clientes, proveedores y sociedad).

2. Formación y transformación cultural

En el proceso de debida diligencia se aconsejó integrar la perspectiva de los derechos humanos en:

- el Plan de comunicación interno y externo.
- el Plan sobre diversidad y conciliación.
- el Plan de formación general y especializada destinada a los empleados.

Proceso de diligencia debida

El respeto a la igualdad de las personas y su diversidad está recogido en la cultura corporativa y estilo de dirección, es un principio rector de las políticas de empleados, especialmente las de selección, desarrollo y compensación, que garantizan la no discriminación por razón de género, raza, religión o edad, y, como tal, se encuentra incluido en el Código de Conducta de BBVA.

Este Código es de aplicación en todas las entidades que forman parte del Grupo BBVA (BBVA, en adelante). Las políticas y procedimientos en desarrollo de este Código podrán extender su aplicación a aquellas otras entidades, sociedades o personas vinculadas empresarial o profesionalmente con BBVA cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación profesional pueda afectar en alguna medida, a la reputación o al buen nombre de BBVA o generar para BBVA algún tipo de responsabilidad.

La aplicación del contenido del Código, en ningún caso, podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse a los preceptos en dichas disposiciones legales.

Este Código prevalecerá sobre aquellas normas internas o locales y códigos de conducta locales que pudieran contradecirlo, salvo en aquellas materias en que los códigos de conducta más exigentes, por establecer adaptaciones concretas de los países, precisa consulta a Compliamento Holding.

Este Código no modifica las relaciones de trabajo entre los empleados y las entidades del Grupo BBVA, que se establecen en contrato de trabajo o con procesos de empleo para cualquier periodo de tiempo especificado.

Los incumplimientos de este Código pueden motivar la adopción de sanciones disciplinarias conforme a la legislación laboral, aparte de aquellas posibles responsabilidades legales que pueden resultar de aplicación.

BBVA

El Plan de Derechos Humanos asume diferentes líneas de trabajo siguiendo esta recomendación.

Además, el Compromiso con los Derechos Humanos de BBVA recoge la aplicación, entre otros, del contenido de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como son los relativos a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición efectiva del trabajo infantil (edad mínima y peores formas de trabajo infantil); y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Mejora de procesos

Tras el análisis se evidenció la importancia de afianzar el proceso de homologación y evaluación de proveedores, y el funcionamiento y alcance de los mecanismos de reparación.

De hecho, BBVA contaba ya con una Política de Compras responsables y con un Código ético de proveedores y, durante el 2018, ambas se reforzaron con la integración del prisma de los Derechos humanos en la evaluación de proveedores en el marco del proceso de homologación.

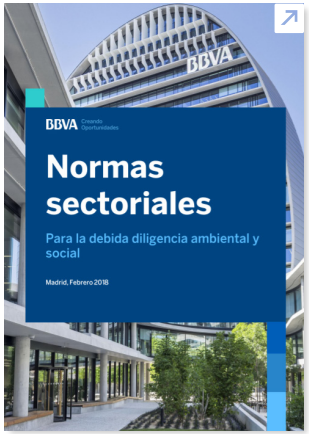
4. Alineación con el negocio y la estrategia

El análisis realizado recomendaba la inclusión de los criterios de Derechos Humanos en proyectos estratégicos del Grupo, tales como el proceso de debida diligencia en la adquisición de compañías (M&A y M&A Digital) o en la Estrategia de desarrollo sostenible y cambio climático.

Proceso de diligencia debida

Teniendo en mente esta recomendación, y desde la perspectiva de los clientes, se pusieron en vigor en 2018 normas específicas para la financiación de sectores con especial impacto social y medioambiental. (minería, energía, agroindustria e infraestructuras). Además , la función de Responsible Business pasó a formar parte de los comités de nuevos productos y negocios en España, México, Estados Unidos, Colombia, Perú, Turquía y Venezuela.

Este Plan será revisado anualmente y será la hoja de ruta de BBVA en nuestro compromiso con los Derechos Humanos.



Empleados

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Fomentar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación laboral por motivo de género, origen, lengua, enfermedad, discapacidad u otros motivos que vulneren derechos	Plan de diversidad e inclusión	Talento & Cultura	▪ Regla Ronney para el 100 % de los puestos directivos ▪ 40% de mujeres de los 33 nuevos nombramientos en puesto clave (desde Sept. 2017) ▪ Piloto para mujeres de alto potencial (coaching) ▪ Entrada de BBVA en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género ▪ Extensión del Protocolo de acoso sexual a todas las geografías	▪ Extensión de la Regla Ronney a los puestos de gestión ▪ Adhesión a la iniciativa REDI (Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGBTI) ▪ Ampliación de la oferta formativa sobre sesgos inconscientes en todo el Grupo ▪ Extensión a todo el Grupo del Protocolo para empleadas de BBVA víctimas de acoso doméstico (actualmente existente en España y Turquía)
Fomentar la conciliación y promover la flexibilidad en la jornada de trabajo	Plan de conciliación	Talento & Cultura	▪ Renovación de Distintivo de Igualdad en la Empresa y Certificación EFR (Empresa Familiar Responsable) en España ▪ 7,5 % de la plantilla en BBVA, S.A (España) acogido a jornada reducida y Nuevas formas de trabajo (por ejemplo trabajo flexible que permite a los empleados desarrollar sus mismas funciones fuera del centro de trabajo).	▪ Mantener el Distintivo de Igualdad en la Empresa y la Certificación EFR
Mecanismos de reclamación y reparación. Servicio de atención al empleado	Definir un plan de acción que evalúe posibles líneas de mejora en los canales de reclamación y reparación de empleados.	Talento & Cultura	▪ Poner a disposición los canales de denuncia apropiados a nivel local en el marco de los Protocolos de acoso sexual en todas las geografías	▪ Poner a disposición los canales locales más idóneos para víctimas de violencia doméstica en todo el Grupo
Impulsar la formación para el conocimiento y cultura de los derechos humanos	Definir plan de formación: ▪ A nivel general, Píldora ▪ A nivel especializado (SSJJ, RB)	Talento & Cultura y Responsible Business (RB)	▪ Formación a nivel especializado en Servicios Jurídicos	▪ Lanzamiento de píldora formativa general ▪ Continuar con la integración de la perspectiva de DDHH en formaciones especializadas

Inmuebles, Servicios y Seguridad

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Evitar el abuso o uso excesivo y discriminatorio de la fuerza de seguridad	Desarrollar plan según contextos de cada país	Inmuebles, servicios y seguridad	▪ Regulación de las funciones de los vigilantes de seguridad en todas las geografías donde el Grupo está presente e indicación por parte de BBVA que ante cualquier situación que puede desencadenar violencia se llame con anticipación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad públicas	▪ Inclusión de cláusulas específica relativas a DDHH en la renovación y firma de nuevos contratos con empresas de seguridad
Luchar contra la contaminación medioambiental y gestión eficiente de recursos	Plan de comunicación de impactos	Inmuebles, servicios y seguridad	▪ Comunicación externa en bbva.com y redes sociales ▪ Comunicación interna en intranet, Google+ etc. ▪ Semana de la Sostenibilidad con 9 charlas y 3 talleres (en Ciudad BBVA)	▪ Fortalecer la comunicación externa e interna con el Día del Medio ambiente, el Día del Agua y el Día de la Eficiencia energética ▪ Lanzamiento Campaña BBVA sin plásticos en Ciudad BBVA

Proveedores

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Trabajar con los proveedores para evitar Impactos negativos en los derechos humanos derivados de sus operaciones y determinar el inicio o mantenimiento de relaciones comerciales en función de su desempeño en DDHH.	Definir plan de información sobre el compromiso de BBVA con los DDHH ▪ Publicación en la web de Suppliers información sobre el compromiso de BBVA en esta materia	Compras	▪ Publicación en la web: https://suppliers.bbva.com/compras-responsables/	▪ Finalizado
	Publicación del Código Ético de Proveedores	Compras		▪ Finalizado
Prevenir y mitigar posibles Impactos negativos en los DDHH derivados de subcontratistas vinculados a la cadena de suministro	Auditorias internas y externas. Priorizar sectores de mayor riesgo y *outsourcing*	Riesgo Reputacional	▪ Evaluación de la inclusión de un checklist de revisión en materia de DDHH en las auditorías a proveedores.	▪ Análisis de los sectores de mayor riesgo y elaboración del checklist en materia de DDHH
	Evaluación de reputación de proveedores en el proceso de homologación	Compras	▪ Progresiva Integración de los análisis de Reprisk en los procesos de homologación (Alcance : España, México y América del Sur) ▪ 33 % de proveedores evaluados según su reputación sobre el total de homologados (Alcance : España, México y América del Sur)	▪ 50% de adjudicaciones realizadas a proveedores evaluados desde la perspectiva de su reputación (Alcance : España, México y América del Sur)
Mecanismos de reparación. Revisión de acceso a consultas y denuncias por parte de empleados de los proveedores	Elaborar plan a partir de los resultados informe de mecanismos de reparación.	Compras	▪ Análisis de los distintos canales para presentar incidencias en la web de Suppliers.bbva	▪ Implantación de los canales evaluados

Clientes

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Prevenir y mitigar posibles impactos negativos en los derechos humanos derivados de las operaciones de los clientes empresas y evaluar el inicio o mantenimiento de las relaciones comerciales con éstos	Desarrollo del Marco Social y Ambiental ▪ Políticas sectoriales ▪ Incorporación de RB en el comité de nuevos productos y negocios ▪ Integración en las due diligences a clientes CIB en sectores de riesgo (onboarding & repapering) ▪ Protocolo en relación a asuntos controvertidos / engagement	CIB y RB	▪ Publicación de 4 normas sectoriales para la debida diligencia ambiental y social en 4 sectores críticos: minería, energía, infraestructuras y 'agribusiness') ▪ Piloto de refuerzo de due diligence ESG de clientes CIB (onboarding y repapering) ▪ Ampliación del alcance geográfico de la Free, Prior and Informed Consent (FPIC) como firmantes de Principios de Ecuador ▪ Lanzamiento de protocolo en relación a asuntos controvertidos / engagement	▪ Engagement con stakeholders en la revisión anual de las normas sectoriales ▪ Extensión del piloto de due diligence ESG a toda la base de clientes de sectores críticos (minería, energía, infraestructuras y "agribusiness") ▪ Actualización de la Norma de Defensa con: • Ampliación del concepto de armamento controvertido (inclusión de municiones de uranio empobrecido y de fósforo blanco) • Nueva prohibición sobre los fabricantes de normas de asalto de uso civil ▪ Alineación progresiva del lending portfolio a los compromisos derivados de los Acuerdos de París sobre Cambio Climático

Clientes

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Mecanismos de reparación. Revisión de acceso a consultas y denuncias para temas de financiación corporativa	Desarrollar plan de mecanismos de consulta en financiación corporativa	CIB y RB	▪ Trabajos de análisis, valoración previa y preparación	▪ Implantación de los mecanismos
Prevenir y mitigar posibles impactos negativos en los derechos humanos en el desarrollo de productos y negocios	Incorporación de RB en los comités de nuevos productos y negocios	RB	▪ Incorporación en los Comités de nuevos productos y negocios de España, México, Estados Unidos, Colombia, Perú, Venezuela y Turquía	▪ Incorporación de Negocio Responsable a los Comités de nuevos productos en Argentina, Paraguay y Uruguay
Proteger y asegurar el uso responsable de los datos de nuestros clientes y su derecho a la privacidad, así como garantizar que los algoritmos empleados son documentados, auditables y rigurosos	Definir un Manifiesto de uso responsable del dato	RB y Data	▪ Trabajos de investigación y preparación	▪ Redacción de los principios de uso responsable de los modelos para todo el grupo

Negocios de capital propio

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Asegurar la ausencia de consideraciones de DDHH en los procesos de participación y/o adquisición de una empresa	Incluir criterios de DDHH en la adquisición de empresas. Check-List de derechos humanos en el proceso de due dilligence Incluir criterios de derechos humanos en la adquisición de empresas	M&A y M&A Digital	Participación en la valoración de operaciones M&A desde la perspectiva de riesgo reputacional: 1/ Screening basado en el análisis Reprisk (cuya taxonomía incluye temas de DDHH) y análisis de la empresa y sus socios 2/ Análisis de estándares RSC con la empresa que nos aliamos 3/ Si existe algún riesgo,se realiza un proceso de deber de diligencia y engagement con el ejecutor M&A	▪ Mejora del screening en el proceso de identificación de riesgos. ▪ Refuerzo del proceso de deber de diligencia

Otros

Asunto	Plan	Líder	Avance en 2018	Próximos pasos
Asegurar la adecuada interpretación de las leyes y reglamentos nacionales que puedan no considerar los DDHH	Plan de formación para incluir los DDHHs en la interpretación de la norma	RB y Servicios Jurídicos (SSJJ)	▪ Integración de la perspectiva de los DDHH en la formación desarrollada por Servicios Jurídicos (SSJJ), con especial atención al derecho a la protección de los datos de carácter personal	▪ Continuar con la Integración de la perspectiva de los DDHH en la formación (especialmente en el área de SSJJ)
Luchar contra el fraude, elusión y evasión fiscal	Definición de nuevo plan de lucha contra el fraude, la elusión y la evasión fiscal	Tax	▪ Continuación del Plan de reducción de centros financieros offshore ▪ Cierre de la Sucursal de BBVA en Caimán	▪ Implantación de nuevas medidas sobre la prevención de la elusión fiscal, como la Directiva DAC 6 que obliga a informar a autoridades fiscales de determinadas operaciones tanto de BBVA como de clientes