



Creando Oportunidades

Plan de acción sobre Derechos Humanos

2018 - 2020

Marzo 2020



BBVA y los Derechos Humanos: nuestra trayectoria



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:

01. 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).

02. 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** [↗](#).

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.

03. 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.

04. 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). En el 2019, el alcance de estas normas se endureció y se limitó proporcionando una orientación clara sobre los procedimientos a seguir en la gestión de clientes y transacciones en dichos sectores. El transporte de arenas bituminosas se añadió explícitamente a las actividades prohibidas.

Además, la función del Departamento de Negocio Responsable pasó a formar parte de los comités de nuevos productos y negocios en España, México, Estados Unidos, Colombia, Perú, Turquía y Venezuela en el 2018 y en Argentina y Uruguay en el 2019. Negocio Responsable tiene una función consultiva en estos comités.

Este Plan se ha revisado anualmente desde su lanzamiento. En 2020, BBVA tiene previsto llevar a cabo un nuevo proceso de debida diligencia con el fin de actualizar el anterior y seguir mejorando.

Por ultimo, en 2019, la Fundación Cideal destacó BBVA como una de las siete organizaciones españolas que destacan por su forma de ejercer el proceso de diligencia debida en su **“Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre Derechos Humanos en las empresas”**

Asimismo, BBVA fue reconocida por Banktrack como una de las mejores entidades financieras globales por sus buenas prácticas en materia de derechos humanos en su análisis comparativo **‘The BankTrack Human Rights Benchmark 2019’** . Con una calificación total de 7,5 puntos y un aumento de cuatro puntos con respecto a la edición de 2016 (el mayor incremento entre las 50 entidades evaluadas), BBVA ocupa el cuarto puesto del ránking elaborado por la ONG. El análisis de Banktrack destaca el buen hacer de BBVA en el proceso de diligencia debida, que mide la responsabilidad ejercida por las empresas con respecto al impacto que genera su actividad en la sociedad.

Empleados



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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 (T&C)	- Extensión de la Regla Rooney al 100% de los puestos directivos - Lanzamiento de un piloto de apoyo a mujeres de alto potencial - Permanencia en el Índice Bloomberg de Igualdad de género por tercer año consecutivo - Lanzamiento de dos nuevos cursos de sesgos inconscientes en la oferta formativa - Adhesión a la iniciativa REDI (Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGBTI) y a las "Normas de conducta para las empresas contra la discriminación de personas LGTBI" de Naciones Unidas - Establecimiento de protocolos de acoso sexual y apoyo a víctimas de violencia de género en todo el Grupo	- Negociación de un nuevo plan de igualdad de trato y oportunidades (BBVA, S.A.) con la representación sindical. - Implantación del programa de apoyo a mujeres de alto potencial - Adhesión a la FELGTB (Federación estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales) (Alcance: España)
Fomentar la conciliación y promover la flexibilidad en la jornada de trabajo	Plan de conciliación	Talento & Cultura (T&C)	- Lanzamiento del iniciativa Workbetter. Enjoy life (Alcance: España) para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal a través de diversas acciones tales como: Cierre de edificios corporativos a las 19h y extensión de la flexibilidad de los mismos, acuerdo de registro de jornada con la representación sindical y protocolo de la desconexión digital - Renovación de Distintivo de Igualdad en la Empresa y Certificación EFR (Empresa Familiar Responsable) (Alcance: España) 12 % de la plantilla en BBVA, S.A (Alcance: 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) (7,5 % en 2018)	- Extensión del programa Work better. Enjoy life a todas las geografías donde BBVA está presente - Mejora de las condiciones de teletrabajo (Alcance: España) para aumentar la flexibilidad - Mantener el Distintivo de Igualdad en la Empresa y la Certificación EFR

Empleados



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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 (T&C) y Cumplimiento Normativo	Puesta a disposición de los canales locales más idóneos para víctimas de violencia doméstica en todo el Grupo	Implantación global de una herramienta para mejorar la gestión de las comunicaciones del Canal de Denuncia liderado por Cumplimiento
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 (T&C) y Responsable Business (RB)	Trabajos preparatorios para integrar la formación en Derechos Humanos (DDHH) en el plan formativo global	Lanzamiento de un Plan de formación global en temas de sostenibilidad, con un itinerario formativo específico en Derechos Humanos

Inmuebles, Servicios y Seguridad



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
Evitar el abuso o uso excesivo y discriminatorio de la fuerza de seguridad	Desarrollar plan según contextos de cada país	Inmuebles, servicios y seguridad	Inclusión de información sobre el Compromiso de Derechos Humanos del Grupo a las empresas de seguridad subcontratadas por BBVA	Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio
Luchar contra la contaminación medioambiental y gestión eficiente de recursos	Plan de comunicación de impactos	Inmuebles, servicios y seguridad	- Publicación de noticias en canales de comunicación externa (bbva.com, podcast y redes sociales) e interna (intranet, Google +) - Eventos en el Día Mundial del Medio Ambiente en España, México, Colombia, y Argentina, con diversas iniciativas (ej. Charlas de concienciación, visitas sostenibles etc.) - Continuación con el Proyecto #BBVAsinplasticos, eliminando los plásticos de un solo uso y las botellas de plástico de los edificios corporativos, y sustitución por otros de materiales biodegradables. (Alcance: España)	- Continuar con las campañas de concienciación por canales de comunicación interna y externa - Lanzamiento de un nuevo Plan de Ecoeficiencia a nivel global - Minimizar la huella de CO2 de BBVA por medio de la revisión de las políticas de movilidad hacia modelos más sostenibles y de la compensación de emisiones para concienciar a las diferentes áreas

Proveedores



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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/	Comunicación general a los proveedores sobre una nueva web , recordando los principales objetivos, entre ellos el Compromiso de Derechos Humanos
	Publicación del Código Ético de Proveedores	Compras		Acción finalizada
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	Análisis de los familias de compras con mayor riesgo reputacional potencial (incluyendo variables en materia de DDHH)	Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio
	Evaluación de reputación de proveedores en el proceso de homologación	Compras	50 % de proveedores evaluados/ analizados según su reputación sobre el total de los homologados (Alcance : España, México y América del Sur) (33% en 2018) 37 % adjudicaciones realizadas a proveedores evaluados desde la perspectiva de su reputación (Alcance: España, México y América del Sur)	Refuerzo del modelo de evaluación de proveedores, profundizando en el análisis de riesgos, entre ellos los reputacionales. (que incluye temas de Derechos Humanos)
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	Acción diferida al 2020	Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio

Cientes



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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 diligence a clientes CIB en sectores de riesgo (onboarding & repapering) - Protocolo en relación a asuntos controvertidos / engagement	CIB y RB	En el marco de las normas sectoriales (minería, energía, infraestructuras y 'agribusiness'): - Ampliación de las restricciones en la financiación a estos sectores de alto impacto ambiental y social - Revisión de las grandes operaciones de financiación antes de su estudio en el Comité de Negocios para garantizar que cumple los requisitos de las normas 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 armas de asalto de uso civil. Aplicación del "Prior and Informed Consent (FPIC)" a todos proyectos a nivel global ampliando los requerimientos de Principios de Ecuador	En el marco de las normas sectoriales - Ampliación del alcance: Ej. Eliminación de las excepciones en el caso de minas nuevas o expansión de minas de carbón ya existentes que usen métodos de extracción de Mountain top Removal (MTR) - Plan de engagement con los clientes CIB que cumplen parcialmente con las normas sectoriales - Engagement con stakeholders en la revisión anual de las normas sectoriales - Elaboración de trabajos preparativos para el protocolo en relación a asuntos controvertidos / engagement

Cientes



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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	Acción diferida al 2020	Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio
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 de Negocio Responsable (RB) a los Comités de nuevos productos en Argentina, y Uruguay* y continuación en España, México, Estados Unidos, Colombia, Perú, Venezuela y Turquía - Extensión del rol del especialista de RB a nivel grupo a otros Grupos de trabajo y comités (Ej. mesas de diseño de productos, nuevos modelo de negocio, comités de control interno etc.) - Nuevo modelo de control interno de Riesgos no financieros donde Riesgo Reputacional está representada como una función más (opinión cualificada antes de la presentación en comités) *BBVA vendió su filial en Paraguay en 2019	Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio
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	Finalización de la redacción de los principios para el uso responsable de los algoritmos para garantizar su documentación, auditabilidad y rigor	Elaboración de plan de acción relativo a los principios

Negocios de capital propio



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
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 diligence ▪ Incluir criterios de derechos humanos en la adquisición de empresas	M&A y M&A Digital	▪ Refuerzo del proceso de Deber de Diligencia por medio de la inclusión en el proyecto MIGRO (marco admisión de riesgos no financieros)	▪ Nuevas acciones a desarrollar en fase de estudio

Otros



ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2019	OBJETIVOS 2020
Asegurar la adecuada interpretación de las leyes y reglamentos nacionales que puedan no considerar los DDHH	Plan de formación para incluir los DDHH en la interpretación de la norma	RB y Servicios Jurídicos (SSJJ)	Continuar con la Integración de la perspectiva de los DDHH en la formación (especialmente en el área de SSJJ)	Lanzamiento de un curso específico de formación en DDHH en el mundo empresarial para los abogados de los 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 incorporando tanto el listado del Real Decreto 1080/1991 (España) como la lista negra de la UE de países y territorios no cooperadores (2019) - Continuación con la implantación 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 - Engagement con diferentes grupos de interés (ONG, reguladores etc.--) en temas de fiscalidad justa	Estudio de los pasos necesarios para ir incorporando el nuevo estándar de reporte fiscal conocido como GRI 207