

BBVA

Creando Oportunidades

Plan de acción sobre Derechos Humanos

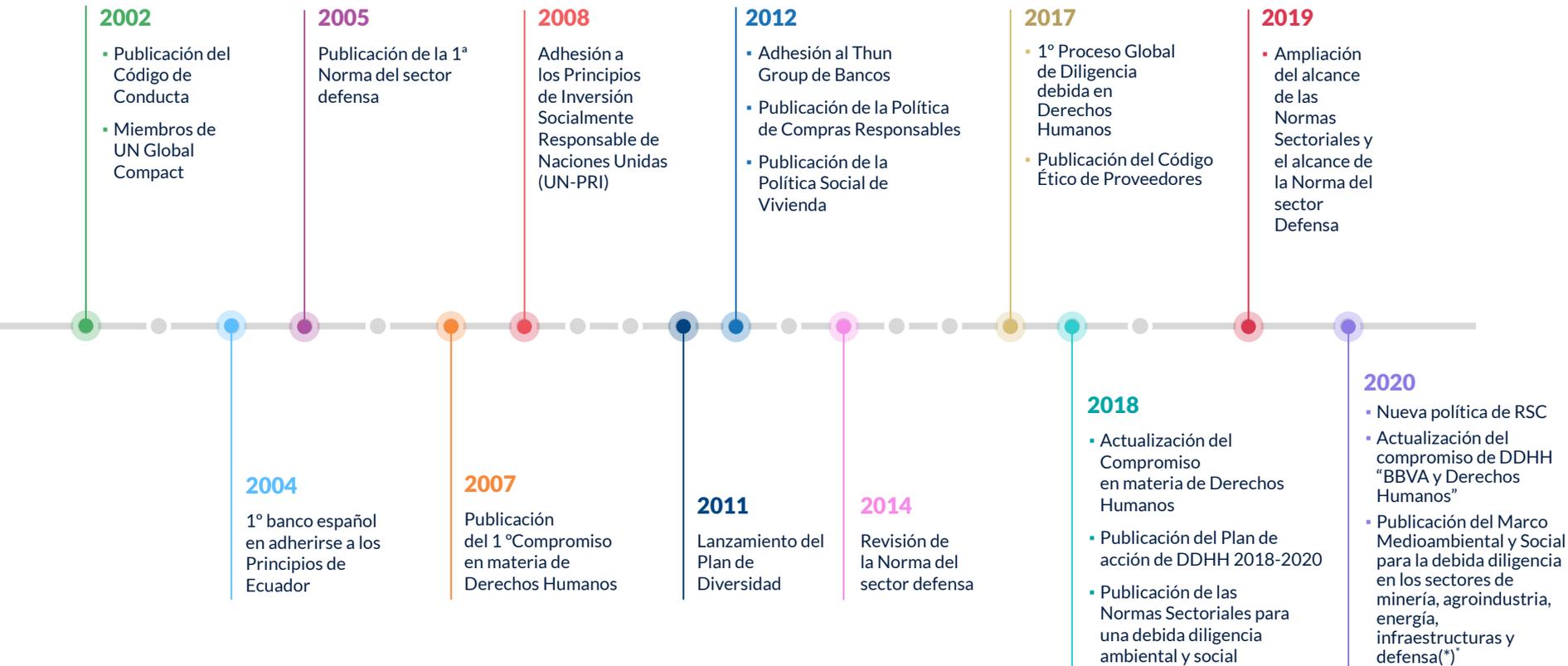
2018 - 2020

Marzo 2021





BBVA y los Derechos Humanos: nuestra trayectoria



(*) Sustituye a Normas Sectoriales y Normas de actuación en materia de defensa.



Proceso de Diligencia Debida

CONTEXTO

En el contexto actual y para un entidad como BBVA, con más de **80 millones de clientes y 124.000 empleados en más de 25 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.

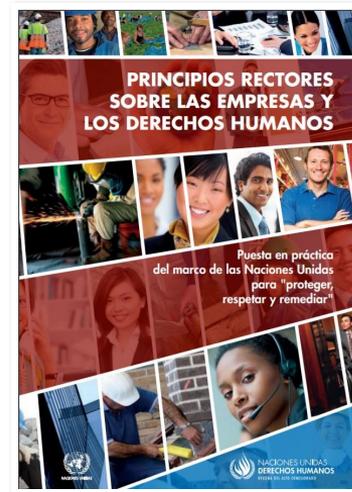
Precisamente para reforzar este aspecto, se emprendió en 2017, un Proceso de Debida Diligencia a nivel global.

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

Para la identificación de los impactos potenciales, se elaboró una taxonomía de 31 temas de Derechos Humanos que cubrieron asuntos tan importantes como trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad salarial o discriminación

Asimismo, se tuvieron en cuenta grupos de interés, tales como los propios empleados, (con foco en las mujeres), proveedores o subcontratistas, clientes, así como población indígenas, y comunidades locales.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Como consecuencia del proceso, se identificaron en 11 áreas de gestión del **banco 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**.

De las 11 áreas de gestión del banco analizadas, todas ellas disponen de planes de mitigación (a destacar 17), tal y como se recoge al final del presente documento.

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

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).

En 2020, se realizó la actualización de dicho compromiso en el documento **BBVA y los Derechos Humanos** [↗](#)



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.

En 2020 se ha reforzado este apartado con el lanzamiento de un site global de formación en sostenibilidad en el que se incluyen contenidos formativos específicos de derechos humanos.



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 este principio rector.

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.

En 2020 se han publicado los **Principios Generales de Aprovisionamiento** [↗](#) (que sustituyen la anterior Política de Compras responsables) que manifiestan el compromiso con el negocio responsable mediante la sensibilización en materia de sostenibilidad y responsabilidad social al personal, proveedores y otras partes interesadas que intervengan en el proceso de aprovisionamiento del Grupo BBVA.

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.

En 2020, BBVA ha elaborado el llamado **Marco Medioambiental y social** [↗](#) para la debida diligencia en los sectores de minería, agroindustria, energía, infraestructuras y defensa, que reemplaza a las Normas Sectoriales y la Norma de actuación en materia de defensa. Se han incrementado el grado de exigencia de las prohibiciones y se ha incluido algunas de nueva incorporación con potencial impacto socio ambiental.

Además, en la elaboración del Marco se han tenido en cuenta las tendencias de mercado en sostenibilidad, la regulación internacional, los estándares internacionales (entre ellos los ODS, el Acuerdo de París, los Principios rectores sobre empresa y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las recomendaciones del TCFD), las mejores prácticas y las demandas de nuestros grupos de interés.

Por último, la función del Departamento de Negocio Responsable sigue formando parte de los comités de nuevos productos y negocios en las distintas geografías donde BBVA está presente. Negocio Responsable tiene una función consultiva en estos comités.



Proceso de Diligencia Debida

En 2019, BBVA tuvo varios reconocimientos por su compromiso con esta materia. Por un lado, 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”** [↗](#).

Por otro lado, 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 ranking 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.

Este Plan se ha revisado anualmente desde su lanzamiento. En 2020, BBVA tenía previsto llevar a cabo un nuevo proceso de debida diligencia con el fin de actualizar el anterior y seguir mejorando. Teniendo en cuenta el contexto de pandemia global provocado por la covid-19 se pospuso dicha actualización al segundo semestre del 2021.



Empleados (1)

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 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)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fijación de objetivos de diversidad de género a nivel área y país a 2024-25 asociado a un plan específico para la consecución. (Grupo BBVA) ▪ Fortalecer la búsqueda de retos profesionales para las mujeres de alto potencial a través de la herramienta “Mapa de Talento” ▪ Presidencia de REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (España) y adhesión a la FELGTB (Federación estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales) (Alcance: España) ▪ Adhesión a “Normas de Conducta para las Empresas contra la discriminación de personas LGTBIQ+” de las Naciones Unidas y la adaptación de las políticas de diversidad del Grupo (Grupo BBVA) ▪ Lanzamiento de la plataforma por lo propios empleados con el fin de desarrollar iniciativas de apoyo a la diversidad: Be yourself, Move for Equality y Capacidades diferentes (Grupo BBVA) ▪ Permanencia en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (Gender-Equality Index 2021) por 4º año consecutivo.
Fomentar la conciliación y promover la flexibilidad en la jornada de trabajo	Plan de conciliación	Talento & Cultura (T&C)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extensión del programa Work better. Enjoy life (un programa para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal) a todas las geografías donde BBVA está presente ▪ Campaña para mejorar las condiciones de los permiso por paternidad (Alcance: México, Colombia, y Turquía) ▪ Mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa y la Certificación EFR ▪ Fomento del trabajo remoto de la plantilla de BBVA en el contexto global de pandemia por covid-19, en marzo 2020, anticipándose a las recomendaciones de las autoridades, primero en España** y después en el resto de países, con medidas de confinamiento. La cifra de empleados trabajando desde casa ascendió a más del 70% en todo el mundo (el 95% de los empleados de servicios centrales y el 66% de la red de oficinas). Posteriormente en los servicios centrales los empleados siguieron esquemas de trabajo adaptados a la situación de la pandemia, primando la seguridad y la salud de la plantilla.

(*) 12,25 % de la plantilla en BBVA, S.A (Alcance: España) ya contaban con adhesión contractual formal a la 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) (12 % en 2019) .



Empleados (II)

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 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	Cumplimiento Normativo	Proceso de implantación de una herramienta global para la gestión de las denuncias relativas a comportamientos que vulneren el Código de Conducta, la ley o la regulación interna con estos avances: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnología avanzada de encriptado para garantizar técnicamente el anonimato del denunciante y permitir mantener un diálogo con el gestor de la denuncia ▪ Posibilidad para el denunciante de hacer seguimiento de su denuncia ▪ Gestión de la plataforma por un tercero
Impulsar la formación para el conocimiento y cultura de los derechos humanos	Definir plan de formación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ A nivel general, Píldora ▪ A nivel especializado (SSJJ, RB) 	Talento & Cultura (T&C) y Responsable Business (RB)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lanzamiento un plan global de formación en sostenibilidad, con un site específico en Derechos Humanos



Inmuebles, Servicios y Seguridad

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 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	<ul style="list-style-type: none"> Acción finalizada
Luchar contra la contaminación medioambiental y gestión eficiente de recursos	Plan de comunicación de impactos	Inmuebles, servicios y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Publicación periódica de noticias en canales de comunicación externa (bbva.com, podcast y redes sociales) e interna (intranet, Google +) Comunicación de la compensación de toda la huella de carbono del Grupo BBVA en 2020 (Scope 1, 2 y viajes de negocio del scope 3) Continuación de las campañas de concienciación por canales de comunicación interna y externa (Ejemplo. Adhesión a la iniciativa “La Hora del Planeta”, con 114 edificios y 183 oficinas del todo el Grupo (Alcance: España, Portugal, México, Colombia, Argentina, Turquía, Perú, Uruguay y Estados Unidos) consistente en el apagado sus luces para apoyar la lucha contra el cambio climático Comunicación interna del cumplimiento de todos los objetivos del PGE 2016-2020



Proveedores

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Acción diferida para adaptarla al resultado del próximo proceso de Debita Diligencia de DDHH durante 2021
	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Código Ético de Proveedores 	Compras	<ul style="list-style-type: none"> Acción finalizada en 2019
Prevenir y mitigar posibles Impactos negativos en los DDHH derivados de subcontratistas vinculados a la cadena de suministro	Auditorías internas y externas. Priorizar sectores de mayor riesgo y outsourcing	Riesgo Reputacional	<ul style="list-style-type: none"> Acción diferida para adaptarla al resultado del próximo proceso de Debita Diligencia de DDHH durante 2021
	Evaluación de reputación de proveedores en el proceso de homologación	Compras	<ul style="list-style-type: none"> Refuerzo del modelo de evaluación de proveedores, profundizando en el análisis de riesgos (que incluye temas de DDHH, concretamente en acciones anti-corrupción) 100% de proveedores evaluados / analizados según su reputación sobre el total de los homologados (Alcance: España, México y América del Sur) 96% 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	<ul style="list-style-type: none"> Acción diferida para adaptarla la acción al resultado del próximo proceso de Debita Diligencia de DDHH



Cientes (I)

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2020
<p>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</p>	<p>Desarrollo del Social y Ambiental:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<p>CIB y RB</p>	<p>Marco ambiental y social</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integración de la debida diligencia social y ambiental de los sectores de minería, agroindustria, energía, infraestructuras y defensa en este Marco con incorporación de nuevas exclusiones y actividades prohibidas en proyectos . Destacamos las exclusiones generales relacionadas con DDHH : <ul style="list-style-type: none"> - Empresas que incurrir en violaciones de leyes y regulaciones aplicables en materia de derechos humanos, o de participación en abusos de los mismos con independencia de que dicha participación no vulnere lo recogido en la legislación local de cada país - Actividades que se estén empleando trabajo infantil o forzoso, tal y como estos conceptos se definen en los Convenios de la OIT - Proyectos que impliquen el reasentamiento o la vulneración de los derechos de los grupos indígenas o vulnerables sin su consentimiento libre, previo e informado (CLPI) - Proyectos que pongan en riesgo sitios considerados Patrimonio Mundial de la UNESCO, humedales en la lista de Ramsar, lugares de la Alianza para la Extinción Cero, y áreas de la Categoría I-IV de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza - Empresas sometidas a sanciones financieras de la UE, EEUU y Naciones Unidas ▪ Realización de due diligence social y ambiental de clientes nuevos y existentes con apoyo metodológico de un asesor externo independiente y revisiones bienales ▪ Engagement con stakeholders (inversores institucionales, representantes de la sociedad civil etc..) en la revisión anual de este Marco <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicación del primer Informe TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) de BBVA



Cientes (II)

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 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	<ul style="list-style-type: none"> Participación en Grupos de trabajo sectoriales para la definición de acciones a emprender en esta materia
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	<p>Acciones finalizadas en 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incorporación de Negocio Responsable (RB) a los Comités de nuevos productos en diversas geografías 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)
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	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de principios para el uso responsable de los modelos de analítica avanzada y plan de acción global (Alcance: Grupo BBVA) Creación de mecanismos de seguimiento de los principios (Alcance: Grupo BBVA)



Negocios de capital propio

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2020
Asegurar la ausencia de consideraciones de DDHH en los procesos de participación y/o adquisición de una empresa	<ul style="list-style-type: none">▪ 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	<ul style="list-style-type: none">▪ Acción diferida para adaptarla al resultado del próximo proceso de Debida Diligencia de DDHH durante 2021



Otros

ASUNTO	PLAN	LÍDER	AVANCE EN 2020
<p>Asegurar la adecuada interpretación de las leyes y reglamentos nacionales que puedan no considerar los DDHH</p>	<p>Plan de formación para incluir los DDHH en la interpretación de la norma</p>	<p>RB y Servicios Jurídicos (SSJJ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Acción diferida para adaptarla al resultado del próximo proceso de Debida Diligencia de DDHH durante 2021
<p>Luchar contra el fraude, elusión y evasión fiscal</p>	<p>Definición de nuevo plan de lucha contra el fraude, la elusión y la evasión fiscal</p>	<p>Tax</p>	<ul style="list-style-type: none"> Continuación del plan de reducción de centros off-shore con presencia de BBVA Observancia de la lista de entidades no colaborativas establecida por la UE Mejora de la información pública fiscal de BBVA siguiendo el estándar de GRI 207