BBVA

Creando Oportunidades

Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022

Diciembre 2022

Indice

01 BBVA y los derechos humanos: nuestra trayectoria

02 Contexto y antecedentes

03 Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

- Identificación y evaluación
- Prevención y mitigación
- Mecanismos de reclamación

04 Seguimiento de la implantación: Plan de Acción sobre derechos humanos 2021-2022

05 Buenas Prácticas

Anexo 1 Resumen: Resultados del proceso de debida diligencia de derechos humanos en 2018

Anexo 2 Taxonomía interna de Derechos Humanos

01

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 de actuación en materia de defensa

2007

Publicación del 1º Compromiso en materia de derechos humanos

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 a Política Social de Vivienda

2014

Revisión de la Norma del sector defensa

2017

1º Proceso Global de debida diligencia en derechos humanos

Publicación del Código Ético de Proveedores

2018

Actualización del Compromiso en materia de derechos humanos

Publicación del Plan de acción de derechos humanos 2018-2020

Publicación de las Normas sectoriales para una debida diligencia ambiental y social

2019

Ampliación del alcance de las Normas sectoriales y el alcance de la Norma del sector defensa

2020

Actualización de la política de RSC

Actualización del compromiso de derechos humanos "BBVA y Derechos Humanos"

Publicación del Marco Medioambiental y Social para la debida diligencia en los sectores de minería, agroindustria, energía, infraestructuras y defensa*

Actualización del código ético de proveedores

Principios generales de aprovisionamiento

2021

2º Proceso Global de debida diligencia en derechos humanos

Ampliación del alcance del Marco Medioambiental y Social

Actualización de los Principios generales aprovisionamiento

2022

Aprobación de la nueva Política General de Sostenibilidad

Aprobación de la nueva Política General de Privacidad y Protección de datos

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

02

Contexto y antecedentes

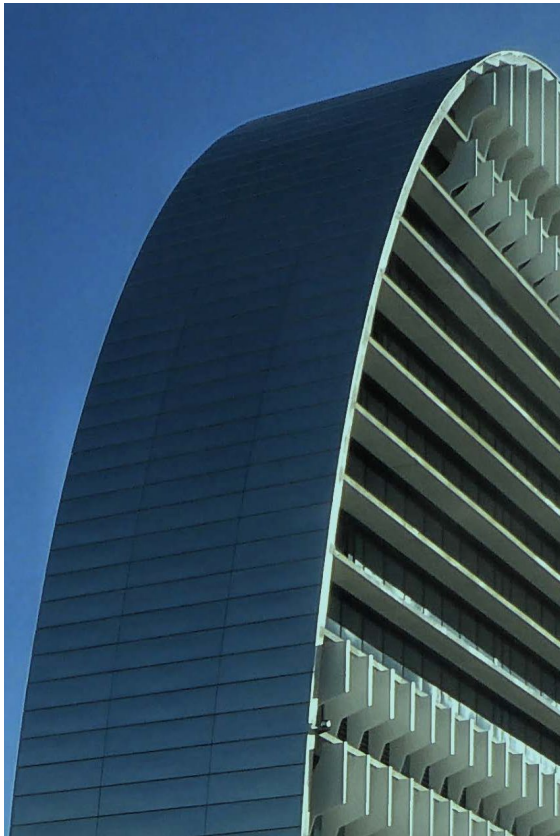
En el contexto actual y para una entidad como BBVA, con más de 81 millones de clientes y de 110.000 empleados en más de 25 países y con operaciones en muy diversos sectores, adquiere especial relevancia el compromiso con los derechos humanos.

BBVA está comprometido con el cumplimiento de todas las leyes aplicables y con el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

El **Compromiso de BBVA** con los derechos humanos se enmarca en la **Política General de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo** y se alinea con el **Código de Conducta de BBVA**.

Este compromiso toma como punto de referencia los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos**.

Además, se aplica en todas las relaciones que BBVA establece con sus grupos de interés y los lugares donde desarrolla sus negocios y actividades.



Contexto y antecedentes

Uno de estos retos en la gestión de los derechos humanos es la integración, identificación y evaluación de los impactos de nuestra entidad en los mismos. Precisamente para reforzar este aspecto, se realizó en 2018, un Proceso de Debida Diligencia a nivel global. Se utilizaron como referente las directrices de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, según los cuales las empresas deben activar procesos de debida diligencia.

Más información sobre los resultados del proceso de debida diligencia desarrollado en 2018 en el Anexo I de este informe.

Asimismo, se ha tenido en cuenta la **Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable** para diseñar y gestionar este proceso en base a estas medidas:

(*) Como se ha mencionado anteriormente, el Compromiso de BBVA con los derechos humanos se enmarca en la Política General de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo y se alinea con el Código de Conducta de BBVA.

03

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

En línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, el proceso de debida diligencia "debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas". Por ello, BBVA ha mejorado en 2021 el proceso de debida diligencia de derechos humanos con el mismo objetivo que en el proceso anterior: prevenir, mitigar y remediar los potenciales impactos en los derechos humanos.

Con un enfoque preventivo, se han identificado los impactos potenciales de las operaciones y se han identificado mejoras 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 los mecanismos adecuados para asegurar la reparación necesaria.

Los objetivos de este ejercicio han sido:

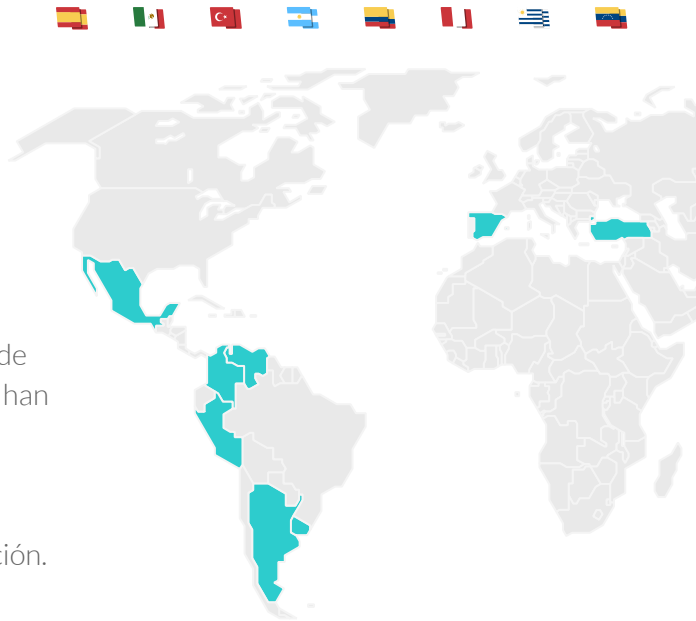
- Continuar con la integración de las crecientes expectativas de los inversores y la sociedad civil en esta temática.
- Actualización e inclusión de nuevas temáticas para la identificación y evaluación de los impactos analizados en el ejercicio anterior.
- Evaluación de la adecuación de las medidas y mecanismos de reclamación para gestionar estos impactos (en atención a lo establecido por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos).
- Renovación del Plan de Acción de Derechos Humanos para prevenir y/o mitigar potenciales impactos negativos.
- Alineación del proceso con el actual Modelo de Riesgos No Financieros y con futuras obligaciones regulatorias para que el proceso de debida diligencia constituya un proceso continuo y dinámico.
  Información adicional relativa al Modelo de Riesgos No Financieros en **"Informe Anual BBVA 2021"**.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Este proceso de debida diligencia global realizado en todas las **áreas globales** de BBVA se ha replicado en **España, México, Turquía, Argentina, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela**, donde opera BBVA. Para cada país se han establecido cinco asuntos prioritarios seleccionados en atención a una priorización de la gravedad de los impactos y el análisis país de los asuntos con mayor frecuencia fruto de las prácticas sociales y gubernamentales y las valoraciones recogidas en las entrevistas con las áreas de gestión y los Risk Control Specialists (RCS) globales.

IDENTIFICACIÓN y EVALUACIÓN

Tomando como punto de partida los asuntos analizados en el anterior proceso de debida diligencia, e incorporando recomendaciones y expectativas de analistas e inversores y otros temas emergentes, se ha elaborado una taxonomía interna de **28 asuntos de derechos humanos** que han cubierto asuntos tan importantes como son: trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad salarial o discriminación.



Más información sobre estos 28 asuntos en el Anexo 2 "Taxonomía interna de Derechos Humanos".

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Estos **28 asuntos** se agruparon en **6 bloques temáticos**:

01 **Condiciones de empleo:**
que incluye temas relacionados con contratación y retribución justa, derechos y relaciones laborales y seguridad y salud.

02 **Proyectos y productos:**
que comprende el impacto en los derechos humanos derivado de la actividad crediticia, con foco en los clientes corporativos.

03 **Cadena de suministro:**
que aglutina aspectos de condiciones de contratación justas, control de proveedores y políticas de compras responsables.

04 **Bienestar del cliente:**
priorizando aspectos como la accesibilidad y servicio así como la seguridad y respeto.

05 **Respeto a las comunidades:**
desde una doble perspectiva que engloba tanto la protección ambiental como los negocios inclusivos.

06 **Asuntos transversales:**
que incluye cuestiones relativas a la protección de los datos y el impacto de las nuevas tecnologías en los derechos humanos.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Para cada uno de estos 28 asuntos identificados, se ha realizado una evaluación para identificar los asuntos de mayor impacto. Dicha evaluación se ha realizado en torno al:

RIESGO INHERENTE

en base a dos parámetros como son la gravedad del **impacto** y la **frecuencia** de ocurrencia de cada asunto.

Concretamente en el caso del **impacto**, la evaluación ha tenido en cuenta estos 3 parámetros:

- **Escala**, entendida como la gravedad del impacto causado por la materialización del asunto.
- **Alcance**, es decir el número de personas impactadas por la materialización del asunto.
- **Irremediabilidad**, esto es la capacidad de revertir el daño causado por la materialización del asunto.

En el índice de **frecuencia,** se ha medido el grado de exposición de la entidad, sector y/o país, de que un derecho humano sea vulnerado. Es decir, la probabilidad con la que un asunto pueda producirse en estos ámbitos.

- Factor entidad: Frecuencia con la que un asunto puede producirse a nivel entidad
- Factor sector: Frecuencia vinculada al nivel de probabilidad de ocurrencia en el sector.
- Factor país: Frecuencia vinculada al nivel de probabilidad de ocurrencia en el país.
- Ocurrencia: Factor de frecuencia que mide el número de veces que ha ocurrido un asunto en los últimos dos años (2020/2021), o lo equivalente a dos ejercicios en una compañía.

Para ello, se ha utilizado información pública del sector, del país y de la entidad, así como distintos marcos de referencia internacionales, especialmente los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

RIESGO RESIDUAL
para evaluar los aspectos mitigantes de los que dispone BBVA para gestionar cada asunto en base a 4 aspectos:

1. Políticas,
2. Procedimientos/controles,
3. Mecanismos de reclamación y,
4. Indicadores de seguimiento.

Se han mantenido reuniones con las áreas globales responsables de cada asunto con el fin de analizar la efectividad de estos mitigantes y acordar planes de acción.

En esa fase de identificación y evaluación, se tuvieron en cuenta los potenciales impactos negativos en grupos de interés, tales como los propios empleados (con foco en las mujeres), proveedores o subcontratistas, clientes, así como población indígena y comunidades locales.

Metodología de valoración del proceso de Debida Diligencia

	RIESGO INHERENTE	EFECTIVIDAD MITIGANTES	RIESGO RESIDUAL
Bajo	**Impacto:** - Escala - Alcance - Irremediabilidad **Frecuencia:** - Entidad - Sector - País - Ocurrencias	1. Políticas 2. Procedimientos / Controles 3. Mecanismos de reclamación 4. Indicadores de seguimiento	Riesgo tras la aplicación de los mitigantes en el Grupo BBVA
Medio - Bajo			
Medio			
Medio - Alto			
Alto			

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Posteriormente, en el marco del actual Modelo de Riesgos No Financieros, los Risk Control Specialists (RCS) globales de cada asunto han realizado un contraste de los resultados de la evaluación así como de la adecuación de los planes de acción como mitigantes. Este contraste tenía un **doble objetivo:** por un lado una progresiva **alineación de ambos modelos** (debida diligencia de derechos humanos y Modelo de Riesgos No Financieros) y por otro, alcanzar una mayor sistematización del proceso.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

Los resultados del proceso de debida diligencia global determinaron que existe, en general, una efectividad media-alta de las medidas de gestión y mitigación para cada uno de los asuntos. Por tanto, el riesgo residual resulta bajo o medio bajo en todos los asuntos de la taxonomía.

No obstante, se han detectado varias áreas de mejora en torno a cuatro ámbitos que se recogen en este **Plan de Acción 2021-2022:**

- Mayor integración de los impactos de derechos humanos en los marcos de gestión ya establecidos.
- Mayor involucración de los Grupos de interés.
- Mejora en la Información pública y divulgación relativa a derechos humanos.
- Procesos relevantes en la gestión de los derechos humanos.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Marco de gestión. Una de las áreas de mejora detectadas ha sido el refuerzo de la estructura de gestión, seguimiento y control de los riesgos asociados a los derechos humanos. En ese sentido, en 2021 se reforzó el alineamiento con el **Modelo de Riesgos no Financieros** y a futuro, se llevará a cabo un sistema de control semestral de la evolución del Plan de Acción 2021-2022. Asimismo, en 2022 se comenzará a trabajar en la integración de la gestión de estos riesgos en los procesos ordinarios de Riesgos No Financieros.

Grupos de interés. Se ha identificado la participación activa de grupos de interés clave en el proceso de debida diligencia como área a reforzar. En este sentido, en 2022 , BBVA ha llevado a cabo un proceso activo de participación de dichos grupos con la celebración de un taller presencial bajo Chatham house rules en su sede así como otras sesiones de engagement en remoto con representantes clave de sus grupos de interés.

Información pública y divulgación. BBVA ha asumido el compromiso de divulgar de manera consistente, fiable y estandarizada los aspectos esenciales en materia medioambiental, social y de gobierno (ESG, por sus siglas en inglés) relacionados con su negocio. Adicionalmente a GRI, BBVA divulga información en materia de derechos humanos conforme a dos de los estándares más avanzados del mercado: Measuring Stakeholder Capitalism del International Business Council (IBC) del World Economic Forum (WEF) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB). De este modo, BBVA da respuesta a las expectativas de analistas, inversores y otros grupos de interés.

Procesos. Se han fijado planes de acción en cada uno de los 6 bloques temáticos:

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Procesos:

01 Condiciones de empleo

En 2021, se reforzó el compromiso con la no discriminación entre empleados.
En ese sentido, se procedió a la inclusión de la variable de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos existentes en el Grupo que contribuyan a los procesos de selección o reclutamiento.
Además, se ha comenzado a trabajar en unas directrices globales de desconexión laboral que incluirá medidas expresas sobre la desconexión digital. Las directrices son de aplicación en todas las geografías y se realizan campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los empleados.

02 Proyectos y productos

En el ámbito del **Marco medioambiental y social** de BBVA, se ha desarrollado en 2021 un Protocolo de Engagement con los clientes que, a priori, potencialmente pudieran tener alguna controversia o no observancia con alguno de los requisitos del citado Marco. Este protocolo recoge de forma específica los requisitos de cumplimiento relativos a derechos humanos.

03 Cadena de suministro

En 2021, se lanzó un piloto con el fin de reforzar la integración de los temas ESG y concretamente derechos humanos en el proceso de evaluación de proveedores y reforzar el hecho de contar con una cadena de proveedores responsable.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Procesos:

04 Bienestar del cliente

Cabe destacar que en 2021 se ha comenzado a desarrollar un Marco de Protección del Cliente Vulnerable con el fin de desarrollar criterios y buenas prácticas para proteger adecuadamente a los clientes en situación de vulnerabilidad.

05 Respeto a las comunidades

Se ha previsto lanzar un marco global de movilidad sostenible en 2022, de tal forma que las áreas geográficas donde BBVA tiene presencia puedan elaborar planes locales, lo que contribuirá a reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde BBVA está presente. Información adicional en Gestión de impactos ambientales directos, "Informe Anual BBVA 2021"

06 Asuntos transversales

Uno de los planes de acción a destacar es que se han iniciado los trabajos preparatorios para lanzar en 2022 una política de privacidad para todo el Grupo BBVA.

Adicionalmente, se contará con una herramienta de seguimiento de protección de datos personales a nivel global, que entre otros, incluirá indicadores relativos al número de quejas y reclamaciones relativos a la protección de datos personales.

Como resultado final de todo el proceso, han surgido **25 planes de acción** con la implicación de toda la organización. Concretamente los planes de acción son responsabilidad de **14 áreas de negocio** o áreas de gestión globales.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

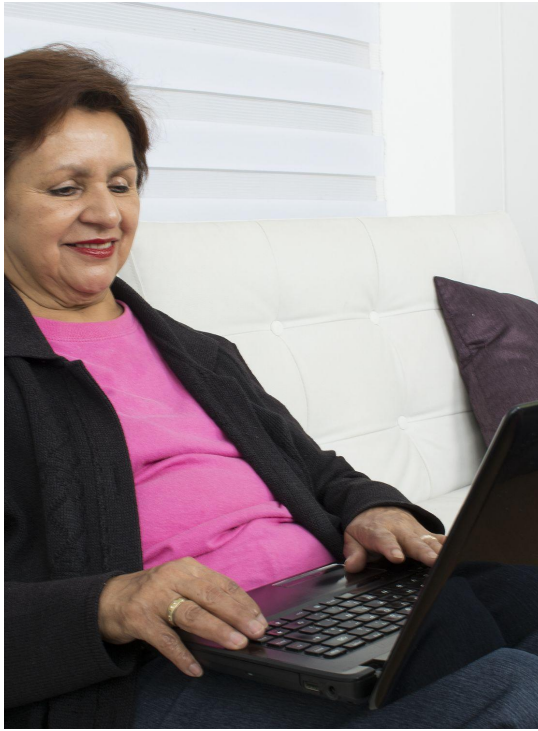
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Los mecanismos de reclamación juegan un papel esencial en la responsabilidad de respetar los derechos humanos para BBVA. De este modo, se posicionan como un sistema de alerta temprana y de reparación ante los riesgos.

En este proceso de debida diligencia, se analizaron los principales canales de reclamación disponibles en BBVA, esto es:

- Canal de Denuncia de BBVA en el marco de nuestro Código de Conducta
- Servicio de Atención al Empleado (SAE)
- Canales de atención al cliente
- Defensor del cliente
- Servicio de atención a accionistas e inversores
- Canales de atención a los proveedores

La evaluación de estos canales se realizó de acuerdo a los criterios de eficacia dispuestos en el artículo 31 de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo con los grupos de interés.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Entre los mecanismos de reclamación, destaca el Canal de Denuncia de BBVA que permite que cualquier grupo de interés pueda denunciar de forma confidencial y, si lo desea, de forma anónima, aquellos comportamientos que tengan vinculación directa o indirecta con los derechos humanos.

En las denuncias recibidas a través de este canal no se aprecian vulneraciones de derechos humanos imputables a las entidades que pertenecían al Grupo a 31 de diciembre de 2021. Información adicional en “Informe Anual BBVA 2021".

En el marco del Plan de Acción de Derechos Humanos 2021-2022, en el año 2022 se trabajará en la creación de una categoría global y local de reclamaciones ligadas a temas de derechos humanos en los canales de atención al cliente.

04

Seguimiento de la implantación:Plan de Acción sobre derechos humanos 2021-2022

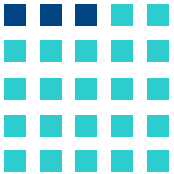
Como resultado del proceso de debida diligencia, se han incluido en el Plan de Acción dos tipos de planes: planes estructurales (de carácter más transversal) y planes relativos a cada uno de los seis bloques temáticos mencionados anteriormente.

Algunos planes provienen del " Plan de Acción 2018-2020" y se han consolidado como líneas de trabajo continuas. En el caso del plan 22 (asegurar la consideración de los Derechos Humanos en los procesos de inversión por cuenta propia y/o procesos de fusiones & adquisiciones) se avanzó en la integración de los impactos reputacionales pero será necesario robustecer la integración de los aspectos ESG.

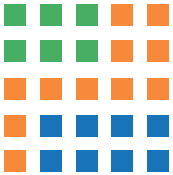
Estos han sido los resultados:

25 planes de acción

3 planes estructurales y 22 planes **específicos** para mitigar los asuntos identificados en la taxonomía interna de derechos humanos



6 finalizados, 11 en curso y 8 planificados para 2022



14 áreas líderes de estos planes a nivel global

Según los 6 bloques temáticos, han surgido los siguientes 22 planes de acción:

	PLANES
Condiciones de empleo	8
Proyectos y productos	2
Cadena de suministro	3
Bienestar del cliente	5
Respeto a las comunidades	1
Asuntos transversales	3

Planes de Acción Estructurales

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

01 MARCO DE GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- **Integración** del proceso de debida diligencia de derechos humanos en los procesos anuales de evaluación de los Riesgos No Financieros (NFR).
- **Mecanismos de control ordinario:** Implantación de un sistema de seguimiento semestral del estado de los planes de acción.

Líder: Riesgos No Financieros y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

02 TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

- **Alineamiento:** Incorporación de nuevas métricas sobre derechos humanos en el Informe Anual del Grupo en línea con los estándares y guías de reporting (ej.. GRI, SASB y WEF-IBC).
- **Involucración de los grupos de interés:** Consulta del resultado del proceso de debida diligencia con grupos de interés clave.

Líder: Finance y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

03 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIO

- **Canal de Denuncia del Código de Conducta del Grupo BBVA:** identificación de las denuncias que tienen vinculación directa o indirecta con los derechos humanos.
- **Otros mecanismos:** creación de una categoría global que integre las reclamaciones locales ligadas a temas de derechos humanos en los canales de atención al cliente.

Líder: Responsible Business, Compliance, y Clients Solutions

Fecha de implementación: 2021-2022

Condiciones de Empleo
Lucha contra la discriminación

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020
Plan en curso
Plan finalizado

01 COMPROMISO CON LA GESTIÓN GLOBAL DE LOS ASUNTOS LABORALES

- **Creación de un área holding para asuntos laborales, Labor & Employment Counseling & Relations,** con el fin de tener lmayor coordinación y gestión a nivel global.

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2021

02 COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD ENTRE EMPLEADOS

- **Género:** Objetivos y planes específicos por países y áreas con un seguimiento trimestral de métricas a nivel global.
- **LGBTI:** Implantación de una guía de acompañamiento y coaching para los empleados en transición y sus compañeros.
- **Discapacidad:** Libro Blanco para el tratamiento con compañeros con alguna discapacidad intelectual,etc.. y piloto con personas de este colectivo (España).

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2022

03 COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE EMPLEADOS

- **Procesos de selección o reclutamiento:** Inclusión de la clausula de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos existentes en el Grupo.

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2021

Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

04 IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

- **Plan de Igualdad de trato y oportunidades:** (alcance: España) cubriendo diversos procesos (selección, formación, desarrollo profesional, retribución) y asuntos (cultura, conciliación, protección embarazo y maternidad, acoso sexual y violencia de género).

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2022

05 COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL/FAMILIAR

En el marco del programa global de *Work better, enjoy life:*

- **Modelos post- pandemia:** flexibilidad y trabajo en remoto.
- **Directrices globales de desconexión laboral**: con medidas expresas sobre la desconexión digital. Las directrices son de aplicación en todas las geografías y se realizan campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los empleados.

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2022

06 CONDICIONES SALARIALES JUSTAS Y DIGNAS

En el marco del proyecto de *Salario bienestar*:

- **Revisión anual de la brecha salarial por extremos** de BBVA en las principales geografías.
- **Actualizar la métrica relativa a salarios mínimos** que cubra las necesidades básicas (en inglés “living wages”) de acuerdo al estándar del World Economic Forum (WEF).

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2022

Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

07 DERECHOS DE MATERNIDAD / PATERNIDAD

- **Incremento del número de días por bajas por paternidad** para llegar a un mínimo global (Alcance: México y Turquía).
- **Campaña de sensibilización** para que los empleados disfruten de sus bajas por paternidad.

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2021-2022

08 LUCHA CONTRA EL ACOSO, INTIMIDACIÓN, TRATO DEGRADANTE Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- **Desarrollo de unas directrices globales** para homogeneizar con criterios comunes los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los protocolos de acoso laboral adaptándolo a la legislación local.

Líder: Talento & Cultura

Fecha de implementación: 2022

Proyectos y productos

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

09 INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS DIFERENTES PROCESOS DE RELACIÓN CON CLIENTES CORPORATIVOS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)

Actualización del **Marco Medioambiental y Social**:

- Revisión de las actividades de los sectores excluidos para decidir su ampliación y determinar los sectores con mayor riesgo con el fin de establecer medidas adicionales en la relación con clientes de estos sectores.
- Piloto para extender el alcance al área de Banca de Empresas en los sectores de energía, minería, agrobusiness e infraestructuras.
- Desarrollo de un Protocolo de Engagement con los clientes que a priori no cumplen con alguno de los requisitos del citado Marco. Este protocolo recoge de forma específica los requisitos de cumplimiento relativos a derechos humanos.

Líder: Sostenibilidad

Fecha de implementación: 2021-2022

10 PROCESOS DE CONSULTA PREVIA EN LAS COMUNIDADES Y SU IMPACTO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

En el marco de **Principios de Ecuador**:

- Revisión por parte de RNF (Riesgos No financieros) de las métricas relativas a Principios de Ecuador con el fin de mejorar la calidad y trazabilidad de la información y la información pública (incluyendo indicadores relativos a los procesos de consulta previa a las comunidades).

Líder: Sustainable Finance Corporate & Investment Banking

Fecha de implementación: 2021-2022

Cadena de suministro

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

11 CONDICIONES JUSTAS Y RESPETUOSAS

- **Evaluación de condiciones actuales** ofrecidas a los proveedores y contratista con el fin de asegurar unas condiciones responsables.

Líder: Servicios Jurídicos y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

12 INTEGRACIÓN DE LA VARIABLE DE DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)

- **Programa de cadena de suministro responsable:** piloto para fortalecer la integración de temas ESG y concretamente de derechos humanos en los procesos de aprovisionamiento.
- **Auditorías internas:** Integración de los derechos humanos en las auditorías realizadas a proveedores.

Líder: Compras, Riesgos No Financieros y Responsible Business

Fecha de implementación: 2022

13 NO DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

- **Inclusión en la próxima revisión del Código de Conducta** del Grupo BBVA un apartado específico relativo al respeto y a la no discriminación de los trabajadores de los proveedores y contratistas.

Líder: Compliance

Fecha de implementación: 2022

Bienestar del cliente
Accesibilidad y Servicio

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020
Plan en curso
Plan finalizado

14 ELIMINACIÓN DE LA VARIABLE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE MODELOS DE ANALÍTICA EN PRODUCTOS FINANCIEROS

- Inclusión del concepto de discriminación y eliminación de la variable dentro del Marco de Gobierno de Modelos.
- Desarrollo de la Guía de Fairness y formación a los científicos de datos.
- Proceso continuo de revisión en los nuevos modelos y plan de revisión de modelos con antigüedad superior a 1 año.

Líder: Data, Client Solutions, GRM y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

15 ACCESIBILIDAD DIGITAL A PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS DE GRUPOS VULNERABLES Y COMUNIDADES

- **Creación de un proceso para que los nuevos diseños** y desarrollos de las aplicaciones globales sean accesibles
- **Plan de sensibilización y formación** a los equipos responsables sobre temas de accesibilidad
- **Guías de accesibilidad**

Líder: Client Solutions y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

Bienestar del cliente

Protección del cliente y seguridad

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

16 INFORMACIÓN SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS TRANSPARENTE, CLARA Y RESPONSABLE (TCR) (incluyendo Marketing & Publicidad)

- **Plan global de integridad y clientes:** Establecimiento de líneas rojas de integridad e indicadores con los clientes minoristas, y controles para facilitar su implantación.
- **Marco de protección del cliente vulnerable:** Desarrollo de criterios y buenas prácticas para proteger adecuadamente a los clientes en situación de vulnerabilidad (incluyendo aspectos de protocolos de información)

Líder: Client Solutions, Compliance y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

17 FOMENTO DEL TRATO JUSTO CON LOS CLIENTES

- **Procesos de recobro y recuperaciones:** integración de la variable de derechos humanos en la Norma de Gestión del Riesgo de Crédito Minorista

Líder: Global Risk Management

Fecha de implementación: 2021

18 EVITAR EL ABUSO O USO EXCESIVO Y DISCRIMINATORIO DE LA FUERZA DE SEGURIDAD

- **Procesos de evaluación fuerzas de seguridad:** Análisis y control periódico en materia de las actuaciones de las fuerzas de seguridad (externas) en las instalaciones del Grupo BBVA con foco en potenciales vulneraciones de derechos humanos en clientes y empleados. Reporte de las revisiones en los informes de evaluación

Líder: Engineering (Seguridad)

Fecha de implementación: 2021

Respeto a las comunidades

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

19 MITIGACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DIRECTO Y GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS

- **Plan** Global de Ecoeficiencia 2021-2025: plan de acción ambiental enfocado en la reducción de los impactos ambientales directos del Grupo BBVA que establece, para cada una de las geografías, unos objetivos interanuales de reducción de la huella de carbono, de uso de energía renovable o de la gestión de residuos, entre otros.
- **Marco** global de movilidad sostenible: diseño de un marco global de movilidad sostenible de los desplazamientos de los empleados a los centros de trabajo, de forma que cada geografía del Grupo BBVA pueda elaborar planes locales con el fin de reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde BBVA está presente.

Líder: Inmuebles y Servicios

Fecha de implementación: 2021-2022

Asuntos transversales

Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020

Plan en curso

Plan finalizado

20 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO, FRAUDE FISCAL Y BLANQUEO DE CAPITALES (incluyendo financiación a grupos terroristas)

- **Estrategia fiscal (aprobada por el Consejo):** Actualización con la incorporación de la importancia de aspectos ESG (Environmental, Social and Governance).
- **Política General de Prevención de Blanqueo de capitales:** Inclusión de una mención expresa en defensa de los derechos humanos.

Líder: Tax y Compliance

Fecha de implementación: 2021-2022

21 PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

- **Aprobación de una Política global** de privacidad aprobada por el Consejo de Administración
- **Herramienta de seguimiento global** con indicadores destinados a la protección de datos personales de los clientes.

Líder: Compliance, Data y Engineering

Fecha de implementación: 2022

22 ASEGURAR LA CONSIDERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS PROCESOS DE INVERSIÓN POR CUENTA PROPIA Y/O PROCESO DE FUSIONES & ADQUISICIÓN

- **Inclusión de criterios ESG y de derechos humanos** específicamente en la debida diligencia de las operaciones de Fusiones & Adquisiciones (M&A).

Líder: Merger & Acquisition y Responsible Business

Fecha de implementación: 2022

05

Buenas prácticas

CASO PRÁCTICO

Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación

Esta sección del Plan recoge tres mejores prácticas del Grupo BBVA de entre los bloque temáticos que componen la taxonomía de derechos humanos.

PROYECTO SALARIO BIENESTAR

En 2017 México lanzó una iniciativa que establecía una retribución mínima para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, con el objetivo de tener empleados bien remunerados y apoyar la economía familiar.

Posteriormente, y con motivo de implantar esta buena práctica en el resto de los países en los que BBVA tiene presencia, se llevó a cabo un estudio que perseguía los siguientes objetivos:

1. Establecer un salario mínimo en BBVA suficiente para cubrir la canasta básica total en cada país*
2. Analizar los niveles de desigualdad de ingresos de los empleados - entre los que reciben un mayor ingreso y los que reciben un menor ingreso - con el fin de reducir la brecha por extremos

*La canasta básica total se compone de un mínimo alimentario conformado por un conjunto de alimentos básicos suficientes para satisfacer necesidades energéticas y proteicas, más la inclusión de bienes y servicios no alimentarios (vestimenta, transporte, educación, salud, etc.)

Acciones concretas desarrolladas en BBVA:

- **Identificación del valor de la canasta básica** total individual y la canasta básica total por hogar en cada país. Esta tarea fue desarrollada en colaboración con BBVA Research, debido a la dificultad para encontrar un valor de referencia con una metodología comparable entre los países.
- **Seguimiento anual de la retribución mínima y la brecha** por extremos en todos los países donde BBVA está presente.
- **Establecimiento de planes de acción locales** con el objetivo de aumentar la retribución mínima y reducir la brecha por extremos.

Logros:

- Se han llevado a cabo acciones en aquellos países en los que era necesario reducir la brecha por extremo o conseguir que el salario mínimo de BBVA cubra el coste de la canasta básica total

Buenas prácticas

CASO PRÁCTICO
Proyectos y productos

MARCO MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL

En sectores especialmente relevantes por su potencial impacto social y medioambiental, BBVA dispone de guías concretas de actuación, complementarias a la perspectiva del apetito al riesgo, que restringen la participación en determinadas actividades. Estas guías estaban inicialmente recogidas en las denominadas "Normas sectoriales" publicadas en 2018.

En 2020, BBVA publicó el llamado Marco medioambiental y social (en adelante Marco) para la debida diligencia en los sectores de minería, agroindustria, energía, infraestructuras y defensa, que reemplaza a las Normas Sectoriales y a la Norma de actuación en materia de defensa.

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 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París, los Principios rectores sobre empresa y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las recomendaciones del Task Force on Climate-related Disclosures -TCFD-), las mejores prácticas y las demandas de nuestros grupos de interés.

Acciones concretas desarrolladas en BBVA:

- **Incorporación de exclusiones generales** relativas a los derechos humanos, en financiación a clientes o proyectos donde se constate:
  - violaciones de leyes y regulaciones aplicables en materia de derechos humanos
  - empleo de trabajo infantil o forzoso
  - reasentamiento o vulneración de los derechos de los grupos indígenas o vulnerables sin su consentimiento libre, previo e informado (CLPI)
- **Desarrollo de un protocolo de engagement** con los clientes que, a priori, potencialmente pudieran tener alguna controversia o no observancia de alguno de los requisitos del citado Marco (incluidos requisitos relativos a derechos humanos).

Logros:

- Apoyo de un analista externo para la implantación de este Marco.
- Revisión del stock de clientes dentro de la aplicación del Marco con los siguientes resultados: más de 300 clientes evaluados y 18 con los que se ha iniciado o iniciará un plan de engagement. (7 de ellos con inobservancias relacionadas con derechos humanos).

Buenas prácticas

CASO PRÁCTICO
Asuntos transversales

FISCALIDAD RESPONSABLE

BBVA entiende la fiscalidad responsable como una materialización de su compromiso con las comunidades en las que está presente. Desde este compromiso, y conforme a nuestra Estrategia Fiscal, BBVA alinea su contribución fiscal con la creación de valor y orienta su fiscalidad al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) y a la **protección de los Derechos Humanos.**

La fiscalidad está vinculada con los Derechos Humanos, en tanto en cuanto, y a través de la acción redistributiva de los Estados, permite dotar a las personas menos favorecidas económicamente de medios para el efectivo ejercicio de sus derechos. Adicionalmente, resulta relevante este respeto a dichos derechos en la aplicación de la normativa tributaria y en la relación con las autoridades tributarias.

Acciones concretas desarrolladas en BBVA:

- **Valoración de la adaptación de la Estrategia Fiscal**, aprobada por el Consejo de Administración, con el compromiso de proteger los derechos humanos también en el ámbito fiscal. Esta acción se desarrollará en los años 2022-2023.
- **Transparencia sobre la contribución fiscal global** del Grupo con la publicación de un informe anual desde el 2012 con la utilización de la metodología Total Tax Contribution (TTC) de PwC.
- **Planes internos para asegurar que el pago de los impuestos** se produce en las jurisdicciones a las que les corresponde su recaudación, alineando nuestra contribución con la efectiva realización de nuestra actividad económica.
- **Participación activa en iniciativas** comprometidas con extender las mejores prácticas de transparencia en materia fiscal (como la European Business Tax Forum etc.).
- **Diálogo activo** con administraciones tributarias locales así como con diversas ONG comprometidas igualmente con los Derechos Humanos .

Logros:

- Puntuación máxima (100) en el índice Dow Jones Sustainability Index en la sección de “Estrategia Fiscal” durante 4 años consecutivos.
- Inclusión de BBVA como buena práctica en el informe de CSR Europe “A Blueprint for Responsible and Transparent Tax Behaviour” en el área de “Public transparency and reporting”.

Anexo 1

Resumen: Resultados del proceso de debida diligencia de derechos humanos en 2018

El primer proceso de debida diligencia de derechos humanos se realizó en 2018. Una de las principales conclusiones del proceso fue la identificación de 4 áreas de trabajo clave:

Política y estructura
donde destaca la actualización de nuestro compromiso "BBVA y los derechos humanos" en línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Mejora de procesos
con foco en afianzar el proceso de homologación y evaluación de proveedores, y el funcionamiento y alcance de los mecanismos de reparación.

Formación y transformación cultural
realizando un esfuerzo por integrar los derechos humanos en planes tales como el plan de comunicación interno y externo, plan sobre diversidad y conciliación, y plan de formación general para los empleados.

Alineación con el negocio y la estrategia
integrando la perspectiva de derechos humanos en proyectos estratégicos del Grupo BBVA, como por ejemplo la estrategia en sostenibilidad y cambio climático. En sentido, una gran hito fue la aprobación en 2018 de las Normas Sectoriales, específicas para la financiación de sectores con especial impacto social y medioambiental (minería, energía, agroindustria e infraestructuras). Actualmente, estas normas han sido integradas en el Marco Medioambiental y Social.

Como resultado del proceso de 2018, se publicó el Plan de Acción de Derechos Humanos 2018-2020 con 17 planes de mitigación destacados liderados por 11 áreas de gestión globales con el objetivo de prevenir y mitigar los impactos reales y potenciales en nuestros grupos de interés.
Más información sobre dicho proceso en el Plan de Acción de Derechos Humanos 2018-2020

Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos

A continuación, se detallan los **28 asuntos** evaluados en la taxonomía interna de Derechos Humanos **agrupados en 6 bloques temáticos.**

01 **Condiciones de empleo**

02 **Proyectos y productos**

03 **Cadena de suministro**

04 **Bienestar del cliente**

05 **Respeto a las comunidades**

06 **Asuntos transversales**

En cada asunto y con el apoyo de un socio externo, se ha analizado el derecho impactado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y la Carta de los derechos fundamentales de la UE (CDFUE)

Adicionalmente, hemos estudiado los ODS potencialmente impactados por cada asunto y derecho, usando como base "The Human Rights Guide to the Sustainable Development Goals" de The Danish Institute for Human Rights, o en su defecto según criterio interno.

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES DE EMPLEO

PROYECTOS Y PRODUCTOS

CADENA DE SUMINISTRO

BIENESTAR DEL CLIENTE

RESPETO A LAS COMUNIDADES

ASUNTOS TRANSVERSALES

Discriminación

01

Discriminación laboral y salarial en procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo o compensación:

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.

Derechos y relaciones laborales

02

Prolongación de la jornada de trabajo y desconexión laboral:

- DUDH: Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- CDFUE: Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas.

03

Ausencia de condiciones salariales justas y dignas:

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes.

04

Limitación a los derechos de maternidad / paternidad, bajas o similares:

- DUDH: Artículo 25.2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- CDFUE: Artículo 33. Vida familiar y vida profesional. Artículo 34. Seguridad social y ayuda social.

05

Desplazamiento o reubicación de empleados de manera forzada o indebida reestructuración de funciones:

- DUDH: Artículo 23.1.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- CDFUE: Artículo 15. Libertad profesional y derecho a trabajar.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES DE EMPLEO | PROYECTOS Y PRODUCTOS | CADENA DE SUMINISTRO | BIENESTAR DEL CLIENTE | RESPETO A LAS COMUNIDADES | ASUNTOS TRANSVERSALES

Derechos y relaciones laborales

06

Limitaciones a la libertad sindical, asociación y negociación colectiva:

- DUDH: Artículo 20.1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- CDFUE: Artículo 12. Libertad de reunión y de asociación. Artículo 28. Derecho de negociación y de acción colectiva.

07

Restricción de derecho a la libre expresión:

- DUDH: Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- CDFUE: Artículo 11. Libertad de expresión y de información.

Salud y seguridad

08

Acoso, intimidación, trato degradante y violencia en el trabajo:

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes.

09

Falta de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y protección de la salud del empleado (incluyendo la salud mental y emocional):

- CDFUE: Artículo 34. Seguridad social y ayuda social. Artículo 35. Protección de la salud.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

Proyectos y productos

10

Ausencia de consideraciones de Derechos Humanos en los diferentes procesos de relación con el cliente corporativo:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con derechos humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.

11

Inexistencia de procesos de consulta previa en las comunidades y su impacto social y medioambiental (incluyendo temas del respeto del derecho a la propiedad, acceso y uso de la tierra de individuos o grupos):

- DUDH: Artículo 17. 1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. 2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

Cadena de suministro

12
Condiciones contractuales injustas y abusivas:

- DUDH: Artículo 23. 1. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- CDFUE: Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas.

13
Discriminación laboral de empleados de proveedores y contratistas:

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.

14
Ausencia de procesos de debida diligencia de Derechos Humanos para la contratación y mantenimiento de proveedores y contratistas:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con derechos humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES DE EMPLEO | PROYECTOS Y PRODUCTOS | CADENA DE SUMINISTRO | **BIENESTAR DEL CLIENTE** | RESPETO A LAS COMUNIDADES | ASUNTOS TRANSVERSALES

Accesibilidad y servicio

15

Discriminación (incluyendo modelos de analítica avanzada) en los procesos de admisión de crédito, idoneidad de productos y servicios o pricing a clientes particulares por motivo de género, edad, discapacidad, enfermedad o lugar de origen, en especial de personas y/o colectivos más vulnerables:

- DUDH: Artículo 22. Toda persona [..] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.

16

Discriminación y exclusión de grupos vulnerables y comunidades a productos y servicios financieros a causa de una ausencia de accesibilidad física y digital o no adaptada a grupos vulnerables (ejemplo oficinas no adaptadas, canales de comunicación y distribución no accesibles) o la falta de consideración de otros factores como nivel de educación financiera / brecha digital:

- DUDH: Artículo 22. Toda persona [..] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.

Protección y seguridad del cliente

17

Información sobre productos y servicios bancarios de difícil acceso, insuficiente y/o poco comprensible o engañosa. Marketing/Publicidad engañosa o no clara:

- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.

18

Acoso, intimidación, trato degradante (en los procesos de recobro y recuperaciones, por ejemplo):

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes: Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

19

Uso excesivo de las fuerzas de seguridad de las instalaciones:

- DUDH: Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- CDFUE: Artículo 6. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Artículo 31. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES DE EMPLEO | PROYECTOS Y PRODUCTOS | CADENA DE SUMINISTRO | BIENESTAR DEL CLIENTE | **RESPETO A LAS COMUNIDADES** | ASUNTOS TRANSVERSALES

Respecto a las comunidades

20

Ausencia de consideraciones preventivas en el impacto medioambiental derivado de la actividad directa de BBVA (huella ambiental de edificios o instalaciones ocupadas etc.):

- DUDH: Artículo 25.1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
- CDFUE: Artículo 37. Protección del medio ambiente

21

Retirada de actividades comerciales, servicios básicos y abandono de comunidades especialmente en zonas rurales y/o con población más vulnerable:

- DUDH: Artículo 21.2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. Artículo 22. Toda persona [..] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES DE EMPLEO | PROYECTOS Y PRODUCTOS | CADENA DE SUMINISTRO | BIENESTAR DEL CLIENTE | RESPETO A LAS COMUNIDADES | **ASUNTOS TRANSVERSALES**

Asuntos transversales

22
Falta de comunicación y transparencia sobre los impactos en los Derechos Humanos y el progreso en su protección:

- CDFUE: Artículo 27. Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa.Artículo 42. Derecho de acceso a los documentos.

23
Actividades de corrupción, soborno, fraude fiscal y blanqueo de capitales incluyendo financiación a grupos terroristas:

- DUDH: Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos. Artículo 29. 3.Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

24
Participación en procesos y/o acciones que vulneren los derechos humanos a nivel gubernamental o a través del apoyo a actividades de incitación a la violencia y radicalización, etc.:

- DUDH: Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- CDFUE: Artículo 54. Prohibición del abuso de derecho.

25
Brechas en la protección de datos y en la protección de la privacidad de empleados, clientes, proveedores, contratistas y terceros:

- DUDH: Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- CDFUE: Artículo 8. Protección de datos de carácter personal.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

Anexo 2
Taxonomía interna de Derechos Humanos

Asuntos transversales

26
Impacto de la implementación de nuevas tecnologías (por ejemplo: blockchain, IA, internet of things, etc.) en los Derechos Humanos (con foco en clientes y empleados):

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.

27
Ausencia de consideraciones de Derechos Humanos en los procesos de inversión por cuenta propia y/o proceso de Fusiones & Adquisiciones:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con derechos humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los derechos humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.

28
Gestión de mecanismos de reclamación adecuados, accesibles y acceso a remediación (incluyendo whistleblowers):

- CDFUE: Artículo 47. Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
CDFUE: Carta de los derechos fundamentales de la UE

BBVA

Creando Oportunidades

Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022

Marzo 2022