

BBVA

Creando Oportunidades

Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo en BBVA

BBVA S.A.

Talent & Culture

Madrid, Junio de 2022

Nº versión:

03

Fecha versión:

30/06/2022

Fecha estimada de próxima revisión:

30/06/2023

Área Emisora:

Talent & Culture

Ámbito de aplicación:

BBVA, S.A.

Elaborado:

Araceli Morano Martín
*Área Vigilancia de la Salud*Rosa María Moreno Bustos
Área Técnica de PRL

Revisado TyC:

Paloma Rodríguez de Rávena
*Labour Relations Discipline Head Talent & Culture Holding*Begoña Gordo Hernández
Discipline Leader A&ML España

Aprobado / Responsable :

Carlos Casas Moreno
Head of Talent & Culture Holding

Etiqueta(s):

Política, Seguridad Salud y Bienestar, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Índice

1. Introducción	4
2. Objeto y ámbito de aplicación	4
2.1 Objetivo	4
2.2 Ámbito de aplicación	4
3. Principios generales	5
4. Intervinientes	7
5. Modelo de gobierno y supervisión	8
Control de Cambios	8

1. Introducción

1.1 Marco General de Gestión

Esta política desarrolla los principios de Recursos Humanos y se integra y complementa con el resto de políticas del Grupo entre las que se encuentra Política General de Responsabilidad Social Corporativa, Política General de Sostenibilidad y Compromiso de Derechos Humanos.

1.2 Regulación externa aplicable

- Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. Objeto y ámbito de aplicación

2.1 Objetivo

Esta política, (en adelante la “Política”) tiene como objetivo la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, siguiendo así lo descrito en el artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.2 Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Política es BBVA S.A.

3. Principios generales

La Dirección de BBVA considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la Seguridad, la Salud y el Bienestar mediante la mejora continua de las condiciones de trabajo. Para ello, asume las obligaciones que indica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y las considera como el nivel mínimo de actuación a este respecto. Este compromiso con la prevención y las responsabilidades y responsabilidades que se derivan atañe a todos los trabajadores de nuestra Entidad.

Sólo mediante la asunción de esta política y el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos por todos los estamentos y en todas las actividades de la empresa podremos dar cumplimiento a este objetivo.

Para ello, BBVA:

1. Establece un sistema de prevención de riesgos que cuenta con medios eficientes para el alcance de sus fines y cumple con la legislación vigente y otros requisitos suscritos por la compañía.
2. Se compromete a fomentar una auténtica cultura preventiva donde la Seguridad, la Salud y el Bienestar de los trabajadores están integrados en las estrategias de Recursos Humanos y de Negocio, siendo uno de los objetivos permanentes y fundamentales, de la misma forma que lo son la calidad, la productividad y la rentabilidad de las actividades.
3. Integra la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se presente, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, con la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopte .
5. Se compromete a promover actuaciones que no se limiten a la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que en fase de diseño empresarial se eviten los riesgos, y se evalúen aquellos otros que no hayan podido ser eliminados, estableciendo todas aquellas acciones que sean necesarias para evitarlos, o al menos, para minimizarlos.
6. Desarrolla actividades de información y formación, inicial y continua en materia preventiva, dirigidas a obtener los conocimientos necesarios para prevenir los riesgos derivados del trabajo y evitar sus consecuencias, promover hábitos de trabajo y comportamientos seguros y fomentar el interés y la cooperación de todos los trabajadores en la acción preventiva.

7. Fomenta la consulta y participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de los riesgos laborales. Para ello, BBVA asume un modelo de prevención participativo, basado en el derecho de los trabajadores a participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, para tomar las acciones necesarias para su protección; y pondrá a disposición de ellos los cauces representativos establecidos legalmente.
8. Se compromete a desarrollar planes de actuación dirigidos a la mejora continua de la Seguridad, la Salud y el Bienestar de los trabajadores, en todos los ámbitos de la Gestión Empresarial, Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, como variable fundamental para el progreso de la gestión preventiva.
9. Todas las actividades se desarrollan en un marco de pleno respeto al entorno social y medioambiental, intentando alcanzar los niveles más altos de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo y protección del medio ambiente.
8. Trabajar con seguridad es condición de empleo, considerándose como grave cualquier incumplimiento de normativa externa o interna que pueda generar daños a la salud
9. Se promoverán programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección.
10. Se promoverá el principio de igualdad entre mujeres y hombres considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

4. Intervinientes

A continuación se describen las responsabilidades específicas

Interviniente	Responsabilidad
Head of Talent & Culture Holding	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es responsable de la Política. ■ Eleva y presenta para su aprobación propuestas de Políticas Generales a los Órganos Sociales cuando corresponda. ■ Conoce el grado de aplicación de la Política y promueve la adopción de las medidas en caso de que no se esté aplicando adecuadamente.
Head of Talento y Cultura España	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promueve y vigila el cumplimiento de la Política en su área. ■ Gestiona y organiza los medios disponibles en TyC España para hacer factible el cumplimiento de lo establecido en la Política.
Labour Relations Discipline Head Talent & Culture Holding	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promueve la generación de las Normas y Procedimientos derivados de esta Política que corresponda. ■ Revisa periódicamente la adecuación de la Política, asegurando que sus disposiciones siguen alineadas con la normativa aplicable y con las circunstancias que motivaron su aprobación.
Discipline Leader A&ML España	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conoce el grado de aplicación de los requerimientos de la Política, adopta las medidas en caso de que no se esté aplicando adecuadamente y reporta según corresponda.
Head of BEx TyC España	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestionan y organizan los medios disponibles en sus respectivos equipos para hacer factible el cumplimiento de lo establecido en la Política.
Head of Culture & Engagement	
Discipline Manager de Salud Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actualizan la Política conforme a los cambios normativos y normas de reconocido prestigio.
Senior Manager BEX-Prevención de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestionan y organizan los medios disponibles en sus respectivas unidades para hacer factible el cumplimiento de lo establecido en la Política. ■ Reportan periódicamente de la actividad de sus respectivas unidades.

5. Modelo de gobierno y supervisión

- 5.1 La presente norma entrará en vigor en la fecha 1/07/2022 mediante la aprobación del Head of Talent & Culture Holding.
- 5.2 Con una periodicidad mínima anual, o ante la ocurrencia de cualquier evento que requiera de un cambio en la presente norma, Labour Relations Discipline Head Talent & Culture Holding y Discipline Leader A&ML España, como responsables del mismo, procederán a ejecutar los procesos de revisión y aprobación de la política, según aplique.
- 5.3 Los incumplimientos de las disposiciones de la presente norma pueden motivar, en el caso de personas empleadas, la adopción de sanciones disciplinarias.

Control de Cambios

Fecha	Descripción del Cambio
2011	■ Política Inicial
2015	■ Revisión y actualización de la Política
2022	■ Revisión y actualización de la Política conforme a NRI.