07

Talento **BBVA**

Capacitación
98,82% de empleados capacitados.

Desarrollo
98% de colaboradores evaluados en su desempeño.

Género
Adhesión a los WEPs.

Creación de empleo
680 incorporaciones en 2022.

Diversidad
Alianza con Contratá Trans.
2 ingresos.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Talento **BBVA**

BBVA Argentina entiende que la diversidad, el crecimiento y el bienestar son algunos de los temas ineludibles a la hora de crear un buen lugar de trabajo y fomentar el desarrollo integral de las personas.

La Gestión de Talento y Cultura

Mejoras en los procesos de Talento y Cultura, para un desarrollo integral en la diversidad y el bienestar general.

- Innovaciones tecnológicas y nuevas células especializadas para el reclutamiento de nuevos talentos.
- Redefinición de estructuras e incorporación de nuevas competencias.
- Capacitaciones para desarrollo de habilidades y formación de alto valor para perfiles de alta *performance*.
- Actualización de la propuesta de valor mediante semilleros y *bootcamps*.
- Impulso al liderazgo femenino y la cultura de la diversidad.
- Evolución de los modelos ágiles. Profundización y creación de nueva fábrica digital.
- Escucha de pedidos de los equipos mediante encuestas periódicas.
- Formación en diversidad y fomento de una cultura de la inclusión.
- Alianzas estratégicas para cursos, talleres y acciones conjuntas que mejoran la calidad de vida de las personas.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

El equipo BBVA Argentina

5.888 Colaboradores[31]

53% **47%**

- 40 años edad promedio
- 13,3 años antigüedad promedio
- 31,6 % rotación

	2022			2021
	Mujeres	Hombres	Total	
Colaboradores por categoría[32]				
Comité de Dirección y Directores corporativos	2	11	13	13
Equipo directivo	16	41	57	58
Mandos medios	246	441	687	719
Especialistas	1.022	1.403	2.425	2.208
Fuerza de venta	838	744	1.582	1.666
Puestos base	645	545	1.190	1.263
Colaboradores por región[33]				
Áreas centrales	1.851	2.225	4.076	3.927
Sucursales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires	635	546	1.181	1.257
Sucursales del interior	283	414	697	743

31) Alcanza a: Banco BBVA Argentina, BBVA Asset Management S.A. SOC. GTE. Fondos Comunes de Inversión, Volkswagen Financial Services Compañía Financiera S.A. y PSA Finance Argentina Compañía Financiera S.A.
32/33) Alcanza a: Banco BBVA Argentina, BBVA Asset Management S.A. SOC. GTE. Fondos Comunes de Inversión, BBVA Seguros Argentina S.A. y BBVA Broker Argentina S.A.

BBVA Creando Oportunidades

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Cultura BBVA y Valores

Los valores y comportamientos de BBVA atraviesan el accionar de todas las áreas y todas las personas que forman parte de ellas. Están presentes en cada proceso de transformación del Banco y del sector de Talento y Cultura, como la selección de nuevos empleados y la asignación de roles, así como también la formación e incentivación por cumplimiento de objetivos, entre muchos otros.

Nuestros Valores

El cliente es lo primero
- Somos empáticos
- Somos integros
- Solucionamos sus necesidades

Pensamos en grande
- Somos ambiciosos
- Rompemos moldes
- Sorprendemos al cliente

Somos un equipo
- Estoy comprometido
- Confío en el otro
- Soy BBVA

Metodología Agile en BBVA

- Dinámicas ágiles y participativas, para fomentar espacios de crecimiento compartido.
- BBVA Argentina tiene *173 equipos ágiles integrados por 1.095 personas*

Desde hace cuatro años, BBVA Argentina implementa la metodología Agile para generar un modelo productivo y flexible al cambio y así crear oportunidades de valor. Las actividades destacadas de 2022 fueron las siguientes:

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Nivel 3 de madurez Agile. Se midió nuevamente la madurez de la organización y, por segundo año consecutivo, el Banco se posicionó en nivel 3 (de 4), con un crecimiento del 18 % respecto del año anterior.

- 7,6 puntos de satisfacción con las formas de trabajo (escala de 1 a 10).
- 36 % de nivel de recomendación neta.
- 6 palancas valoradas, a disposición de los equipos para realizar el despliegue y sostenibilidad de este marco de trabajo.
- Toda la información obtenida fue utilizada en acciones posteriores.

Participación en Agile Forum 2022, como referente de la industria financiera y junto a otras prestigiosas organizaciones nacionales.

Colaboración con el Posgrado de Agilidad en Recursos Humanos, de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Incorporación de contenidos Agile en el Programa Cimientos, por segundo año consecutivo en el programa liderado por el equipo de Relaciones Institucionales del Banco.

Fundación de dos Comunidades de Práctica Agile (COP). De periodicidad mensual, son grupos sociales para desarrollar conocimientos, compartir experiencias y aprendizaje. En una de ellas participan referentes de agilidad de los bancos del país, mientras que la otra es exclusiva para BBVA Argentina.

Participación en Networking Financiero, un espacio donde los bancos comparten información y sus recorridos en la transformación digital.

Agile Management Lab. Se realizó una experiencia piloto para contribuir agilidad en el crecimiento de los líderes y su impacto en los equipos. Los participantes mostraron un 21 % de crecimiento en sus habilidades y dieron el puntaje máximo a la satisfacción de la actividad.

Creación de la sexta Fábrica digital y avances en esta modalidad de trabajo. Se sumó una nueva fábrica a las 5 generadas en 2021 y se continuó expandiendo esta modalidad de trabajo, que consiste en organizaciones virtuales de equipos multidisciplinarios y que favorecen la visión end to end de productos y procesos.

Aprendizaje continuo, que incluyeron capacitaciones de alta performance en la práctica Agile (entrenamientos tipo bootcamp para scrum *masters, Kanban masters y product owners*), talleres dirigidos al liderazgo de las Fábricas y Management 3.0.

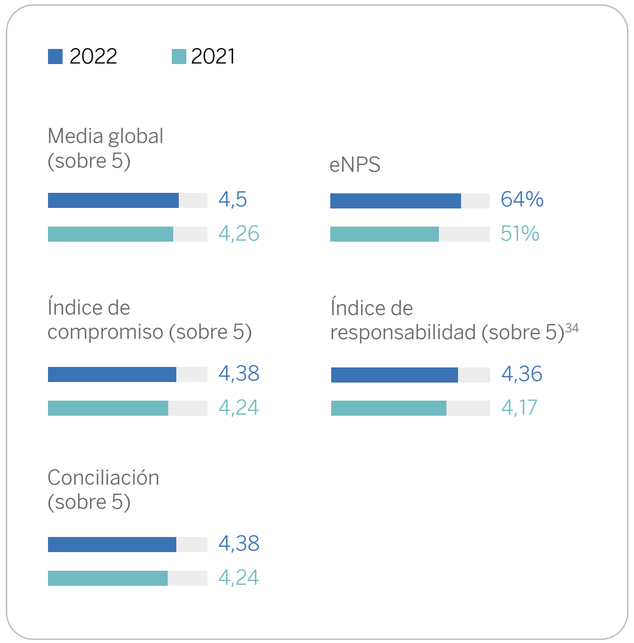
Certificación en *coaching y mentoring* de equipos, obtenida por el equipo de Agile coaches. 40 horas intensivas en noviembre y diciembre.

Jornadas Agile en español. Se promovió la participación del personal en esta actividad que dio acceso a 50 charlas con 50 *speakers* reconocidos internacionalmente. Asistieron 30 personas.

Equipos con metodologías Scrum y Kanban. Con un crecimiento sostenido, en 2022 se llegó a 182 equipos. Más de 1.400 personas ya aplican el marco de trabajo.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Gestión del compromiso



34) Hasta el año 2020 este índice era denominado "Índice de planes de acción". Desde el 2021 pasó a llamarse "Índice de responsabilidad".
35) Media aritmética de las 12 Q.

Del 20 de septiembre al 4 de octubre, se realizó la Encuesta de Compromiso Gallup con participación del 92,90 % del personal. BBVA Argentina es candidata para recibir el reconocimiento que otorga la consultora cuando el compromiso de las personas forma parte de la estrategia de la organización y transforma el propio modelo de negocio, y el resultado estará disponible en marzo de 2023.

BBVA Argentina trabaja para cumplir su quinta prioridad estratégica, "El mejor equipo y el más comprometido" (cuya evolución es medida con el KPI Grandmean[35]) y para ello se vale de:

- **Un portal y contenido adaptado según el perfil** (empleado, *manager* y T&C -Unit Partners & Advisors). Estructurado para que todos puedan acceder de forma sencilla, conocer las etapas del proceso, entender el rol particular y hacer uso de los materiales necesarios para desempeñarlo.

- **Planes de acción monitoreados a lo largo del año**. Son planificados por cada equipo de trabajo, y desde Talento y Cultura se realizan distintas acciones que apuntan al seguimiento y a brindar herramientas a las personas para mejorar y finalizarlos.

- **Plan de gestión del compromiso**. Fue llevado a cabo en 2022, ejecutado en 5 bloques y segmentado por cuartiles. Incluyó 24 recursos formativos específicos para el target y 11 *webinars* con participación de 353 gerentes de Áreas Centrales y de la Red de sucursales, 5 focus groups para analizar las barreras registradas y el desarrollo de "Toolkit del compromiso", además de la actualización del portal y de la herramienta Gallup Express, entre otras acciones.

BBVA Creando Oportunidades

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Plan Cercanía - Giras y ciclo de encuentros

5 giras del Comité, con *+2.200 participantes*

Ambos programas continuaron en 2022 para acercar al Comité de Dirección y el personal. En ellos, se trataron las principales agendas del negocio y prioridades estratégicas.

Las giras tuvieron formato híbrido en los territorios Sur, Microcentro Sur, Noroeste, NOA NEA y se hizo una visita especial a la Dirección de Ingeniería & Data. Además, se realizaron 3 visitas presenciales ad-hoc a NOA-NEA, Patagonia y Córdoba, donde participaron 79 colaboradores de la Red de Sucursales.

Asimismo, se celebraron 43 desayunos con directores, con asistencia de 332 colaboradores. El valor destacado fue "somos un solo equipo".

Ciclo de desayunos con el Comité de Dirección

1 director coordina el encuentro.

8 a 10 participantes son seleccionados a partir de una característica en común.

Conversan abierta y participativamente sobre temas que hacen a la cultura de BBVA. Es incentivada la transversalidad y se refuerza el sentimiento de pertenencia a un solo equipo.

Todos se involucran en la conversación y eso ayuda a conocer el sentir actual del personal.

Se abre un espacio para compartir otros temas de interés vinculados al negocio y el contexto socioeconómico.

Values Day

Se realizó la quinta edición del Values Day, un encuentro para la reflexión y trabajo sobre los valores y comportamientos que identifican al equipo que en 2022 tuvo como lema "Sentí lo que nos mueve".

- Actividades presenciales en las sucursales y los edificios centrales.
- Actividades virtuales a través de la plataforma BBVA Values.
- 2 eventos híbridos:

  - *Streaming* global y local "People with Values". 226 participantes en el auditorio de la Torre BBVA y 350 online.

  - Charla con el futbolista Sergio Goycochea. 226 participantes presenciales y 700 online.

- Taller "Be Proud", presencial o virtual desde la plataforma BBVA Values
- 3.993 visitas de colaboradores/as de Argentina en la plataforma BBVA Values.

Durante el Values Day 2022 también se homenajeó a los ganadores de los Premios ViVa de este año, aquellas personas que viven los valores de BBVA y que son un ejemplo de compromiso.

BBVA Creando Oportunidades

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Comunicación interna

Las principales novedades de los canales de comunicación interna fueron las siguientes:

Servicio de Atención al Empleado (SAE):

Internalizado a fines de 2019, mejoró sustancialmente el servicio. Con 35.000 consultas atendidas por año mediante sus distintos canales de atención:

- Se modificó la forma de medición de NPS con el envío semanal de una encuesta aleatoria aplicada a empleados con casos cerrados. El resultado fue de 75 puntos.
- Varios canales de consulta: portal de autoconsulta, chat, mail y teléfono. Los más utilizados son mail y chat. El chat es valorado por la inmediatez en la respuesta.
- Se siguió capacitando al asesor para resolver las consultas con agilidad y evitar derivaciones. Durante 2022, 89 % de las consultas fueron resueltas en un primer nivel de contacto.
- Además del envío de comunicaciones por mail al personal y entrevistas por mail o teléfono a las empleadas embarazadas, en 2022 se sumaron sesiones de onboarding vía Meet para asesorar a los nuevos colaboradores.

Encuentros presenciales y virtuales (globales y locales):

Se mantuvieron encuentros virtuales de cercanía tanto a nivel global como local.

Eventos globales:

- Live@BBVA: 3 encuentros temáticos sobre las prioridades estratégicas del Grupo. Transmitidos vía streaming a todas las unidades de BBVA en el mundo, pueden verse en vivo o bajo demanda.
- *All Hands* de distintas direcciones globales.
- 3 visitas corporativas.
- Values Day.
- Talent Week.

Eventos locales:

- **Presentación trimestral de resultados.** Transmitida en vivo a todo el equipo de BBVA Argentina. Formato híbrido.
- **Visitas virtuales del Comité de Dirección.** 5 giras. 2.295 participantes. Formato híbrido.
- **Celebraciones.** Se destacaron "El Día del Orgullo", los "Diversity Days" y el "Día de la Sostenibilidad", entre otras.
- **Jornada Anual de Estrategia.** Volvió a realizarse de manera presencial en El DOK Haras, provincia de Buenos Aires. 611 asistentes y disposición en diferido para el resto del equipo.

Cartelería digital

Más de 40 carteleras de diferentes temáticas publicadas en 2022. En la Torre BBVA son en su mayoría digitales, a fin de reducir el impacto ambiental.

Intranet

Canal de acceso diario para el personal, concentra la información de actualización frecuente. 200 noticias y más de 40 alertas (*banners* informativos sobre campañas de comunicación interna) publicadas en 2022.

Casilla de correo de comunicaciones internas

Es el canal mejor valorado por el personal y utiliza los siguientes formatos: textos, postales (JPG), piezas animadas (GIF), infografías y *newsletters* con múltiples links para acceder a información precisa, carga de formularios online y calendarización de eventos. 463 comunicaciones enviadas en 2022.

BBVA Creando Oportunidades

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Atracción, Desarrollo y Retención del Talento

Un equipo que se renueva, para atraer y retener talentos.

Adquisición del talento

680 personas se incorporaron a BBVA Argentina en 2022

9,64% del total de la plantilla promocionada en 2022

Para dar respuesta a las necesidades de talento de la transformación digital del Banco, se realizaron innovaciones en la conformación del equipo y proceso de Adquisición de Talento. Así, fueron creadas tres células especializadas (perfiles digitales, perfiles de negocio y talento UX, y talento interno) y se capacitó al equipo en modalidades de selección de talentos digitales y entrevistas inclusivas.

Asimismo, se desarrollaron nuevas herramientas y procesos para seguimiento y priorización de búsquedas, como la plataforma *Hiring Room*, un nuevo *dashboard* y otros recursos para administrar los exámenes técnicos.

Además, el Banco ofreció oportunidades laborales y participación en procesos de selección a egresados de Organización Cimientos y el Programa Codo a Codo del GCBA (quienes además de incorporarse al mundo laboral IT, pudieron seguir capacitándose en distintos *bootcamps* del Banco durante 2 meses). Durante el año, el Banco incorporó a 21 jóvenes participantes de este programa.

Por otra parte, siguió adelante el Programa de Referidos mediante el que se fortalece el sentido de pertenencia y permitió la incorporación de 14 nuevos colaboradores de perfiles estratégicos. Y dentro del modelo integral de selección anticipada, 205 empleados se inscribieron para las búsquedas de gerente de sucursal, 100 participaron en entrevistas locales y 10 resultaron seleccionados.

Finalmente, se continuó impulsando la difusión y posicionamiento de marca con presencia en ferias de nicho como la **Escuela de Ciencias Informáticas, Nerdearla y Nerdearla Lite y las iniciativas Programa de Influencers BBVA** (que propone a los colaboradores ser referentes para la búsqueda de nuevos perfiles en LinkedIn, con formaciones y recursos para su implementación) y Charlas Digitales (serie de encuentros virtuales con la comunidad que en 2022 incluyó una *masterclass* para 82 líderes y 5 *workshops*).

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Comunicación digital 2022 en LinkedIn

Se continuó trabajando sobre la estrategia discursiva de marca empleadora bajo el concepto #subITe a BBVA. Los contenidos publicados a lo largo del año tuvieron a las personas como protagonistas, se extendieron por fuera del mundo IT y abordaron los demás valores del Banco.

+*Engagement* que en 2021
+1.200 % cantidad de reacciones
+500 % comentarios
+1.700 % publicaciones compartidas

100 mil nuevos seguidores

400.000 usuarios únicos

Bootcamps aceleradores para *trainees* IT

Para fortalecer su atracción del talento IT, se formaron semilleros y fueron incorporados y capacitados perfiles *trainee*. Así, se diseñaron 4 *bootcamps* de 3 meses de duración con tutorías:

Cobol
12 participantes

Fullstack Talento Femenino
8 participantes

Data
11 participantes

UX/CX
9 participantes

Experiencia *Onboarding*

Se incorporó la charla de bienvenida virtual Check-in BBVA, con frecuencia semanal y referentes, para recibir a los ingresantes. Aborda temas vinculados a la propuesta de valor de Talento y Cultura (modelo de desarrollo profesional, movilidad interna, beneficios), cultura agile, diversidad e inclusión y sostenibilidad, entre otros.

B-Token

La moneda virtual B-Token brinda acceso a todo el catálogo formativo de Banco y los colaboradores pueden adquirirla sumando puntos al realizar cursos en el campus o compartiendo conocimiento con sus compañeros mediante "Sharing". El Banco promueve el canje de puntos y difunde el modelo formativo durante especialmente en el Black Friday, celebrado la última semana de noviembre.

Algunos de los programas ofrecidos son: Aceleración digital, Inversiones de impacto, Marketing para pymes Blockchain y Crypto activos, entre otros.

Modelo de gestión de personas

La herramienta corporativa *Opportunity* brinda una amplia visión sobre las opciones profesionales a los colaboradores del Banco, al recomendarles roles para avanzar en su carrera de manera personalizada. Basada en analítica de datos, permite registrar metas de carrera y comparar el perfil deseado con el actual para que cada uno pueda descubrir sus puntos destacados y oportunidades de mejora.

Movilidad interna

Mediante el portal de Mobility, el Banco impulsa el desarrollo interno al permitir la publicación, postulación y gestión de las candidaturas. Así, se implementan las 10 Políticas de Movilidad Interna, que en 2022 mantuvieron los KPI del año anterior.

359 personas encontraron nuevas propuestas para sus carreras profesionales en 2022

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Primeros pasos

9 ediciones y **278 pasantes** desde 2016

En 2022, el programa de pasantías del Banco celebró un nuevo convenio con la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica Argentina y contó con 40 pasantes que ingresaron a la Red de Sucursales.

Programa de Ejecutivos Premium Direct

Para atender la transformación de la atención comercial a canales remotos, durante 2022 fueron capacitados 46 Ejecutivos Premium Direct (un equipo de ejecutivos remotos con asistencia a clientes Premium o Premium World).

Campus BBVA

26,61 horas promedio de formación

6.247 colaboradores capacitados

98,82 % de empleados capacitados

166.241 horas de formación

Promedio de horas de capacitación[36] 2022 2021

Mujeres	Hombres
24,94	28,83
26,2	23,0

Por categoría laboral	2022	2021
Com. Dirección / Com. Ejecutivo	13,14	20,7
Especialistas	35,53	28,9
Fuerza de Ventas	20,06	23,7
Mandos medios	30,94	24,6
Puestos base	16,47	23,1
Gerentes	34,28	25,6

36) Alcanza a: Banco BBVA Argentina, BBVA Asset Management S.A. SOC. GTE. Fondos Comunes de Inversión, BBVA Seguros Argentina S.A. y BBVA Broker Argentina S.A.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

En el Campus BBVA, los empleados del Banco pueden encontrar capacitaciones virtuales y presenciales, estructuradas por niveles de aprendizaje, para ampliar sus conocimientos y potenciar su carrera. Contiene más de 50 mil recursos con un catálogo de cursos online, *workshops*, escape *room*, podcast, videos, blogs, simuladores.

En ese marco, la experiencia gamificada The Camp -lanzada en 2021- ofrece formación en capacidades estratégicas para la transformación del Banco, como data, agile, *tech* y marketing digital, entre otras.

Talent Week

En 2022, se realizó este evento global para asesorar a los colaboradores en el aprovechamiento del modelo de desarrollo profesional. Con presencia de oradores internacionales, incluyó además diversas actividades como juegos, visitas a sucursales, talleres y charlas, entre otras actividades.

- 23 actividades
- 1 actividad exclusiva Área Comercial
- 220 sucursales participantes
- +2.500 participaciones
- +11.000 accesos al sitio Talent Week
- 200 personas premiadas por compromiso y participación en las actividades

Negocio cliente - Universidad Comercial

1.268 personas formadas con recursos de *learning tour*

El modelo de formación para el área comercial, Learning Tour, ofrece un recorrido estructurado por niveles (básico, avanzado y experto), cuyo nivel experto es certificado con el Diplomado en Transformación del Negocio Bancario, diseñado junto a la Universidad Católica Argentina. En 2022 contó con más de 40 participantes que finalizaron su certificación presentando y defendiendo un proyecto de integración final.

Programas de Management

Los 5 programas de liderazgo y *management* realizados en 2022 fueron:

Expedición Lidera
656 participantes.

Management 3.0
76 participantes.

Inmersión Digital
38 participantes.

Desarrollo de Liderazgo
69 participantes.

Capacitación sobre sostenibilidad

Considerada una de las prioridades estratégicas del Banco, la sostenibilidad es materia de formación del personal mediante la Expedición Sostenibilidad disponible en The Camp. Durante 2022, 2.934 personas se formaron en esta temática.

Idoneidad en mercado de capitales

En 2022, se continuó con la formación de idóneos en inversiones con 12 personas que gestionaron su examen ante la CNV. Se realizaron 2 ediciones en 2022, de las cuáles participaron 127 colaboradores.

Política de becas y posgrados

Los resultados destacados de 2022 fueron:

- 21 ayudas para posgrados aprobadas por un total de Pesos 6.421.266.
- 100 % de cobertura para los 3 postulantes mejor evaluados y ayuda especial para los 3 subsiguientes con duplicación del valor máximo a reconocer
- 12 colaboradores fueron evaluados para un préstamo especial para posgrado. Promedio de préstamo: Pesos 483.843.
- 6 colaboradores tomaron el préstamo
- Temáticas: negocios y tecnología, negocios digitales, manejo de proyectos, ciencia de datos y finanzas

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Coaching y mentoring

50
colaboradores guiados por un coach

50
relaciones de mentoring

797
mentees

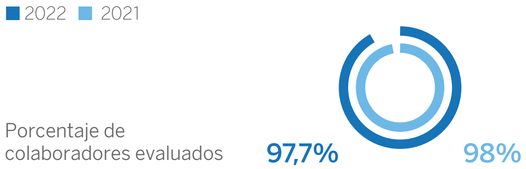
En 2022, el programa de coaching se realizó con un equipo de 25 coaches internos que guiaron el proceso de autoconocimiento y desarrollo personal de 50 colaboradores, para que despliegue todo su potencial. Por otra parte, se realizaron 50 relaciones de mentoring en forma proactiva.

Evaluación de desempeño

98% de los colaboradores participó del proceso de evaluación de desempeño

Durante este proceso anual, se valoran las 10 *skills* definidas por el Grupo y su informe final ofrece una visión global para identificar áreas de mejora y orientar el desarrollo y crecimiento profesional de cada miembro del personal.

Evaluación de desempeño



Por género	2022	2021
Porcentaje de mujeres evaluadas	98,0%	98,0%
Porcentaje de hombres evaluados	97,4%	98,0%

Por categoría laboral	2022	2021
Porcentaje de miembros del Comité de Dirección evaluados	100%	100%
Porcentaje de miembros del equipo directivo evaluados	100%	100%
Porcentaje de especialistas evaluados	98,0%	100%
Porcentaje de Fuerza de Ventas evaluados	98,0%	100%
Porcentaje de mandos medios evaluados	99,6%	100%
Porcentaje de puestos base evaluados	95,0%	98,0%

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Diversidad y Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral

Actividades de concientización y nuevos espacios, para fomentar una comunidad diversa.

El Banco desplegó acciones concretas sobre tres ejes de trabajo prioritarios: paridad de género, diversidad sexual y discapacidad. Así, se trabajó en un diagnóstico para identificar las barreras que obstaculizan la paridad de género y fomentó el desarrollo de mujeres líderes y futuras líderes -en particular, en el desarrollo de la red de mujeres en tecnología #BTechWomen-, se hizo foco en la inserción laboral trans con formación al equipo de *recruiters, hiring managers* y equipos que participaron de experiencia piloto, y se habilitó material formativo en accesibilidad especialmente para la red comercial.

Diversidad

13 empleados
con discapacidad

3,45% de extranjeros
trabajan en el banco

En los **Diversity Days** de 2022, se reflexionó sobre el rol de cada colaborador con la inclusión en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Para ello, se creó una experiencia que incluyó el stand "Boliche de los prejuicios" ubicado en el hall de la Torre, un espacio de reflexión y un mural participativo.

- 775 personas por día transitaron el Boliche.
- 3 paneles globales
- 3 charlas locales. +150 asistentes presenciales y 580 vía *streaming*
- Workshop #IAMRemarkable para mujeres de *Engineering* (Programa Embajadoras #BTechWomen), en alianza con Google. 33 asistentes

Género

Igualdad de Género

16 Mujeres en cargos gerenciales — **28%**

2 Mujeres en cargos directivos — **15%**

BBVA Creando Oportunidades

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

- **Iniciativa Pública Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo** (IPP), participación junto al GCBA para promover la paridad de género en las organizaciones.
- **Alianza con Fundación FLOR** (Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables). En el Día de la Mujer, fueron lanzados un sitio con recursos audiovisuales, un espacio del BRG Move for Equality y la serie de cinco podcasts "¿Sesgos yo? Repensemos cómo tomamos decisiones", disponible en la plataforma Campus.
- **Diagnóstico para la detección de barreras que obstaculizan la paridad** a partir de 1 encuesta, 5 *focus groups* y 11 entrevistas individuales a roles clave.
- 2 workshops de 2 encuentros cada uno para la formación de roles claves de Talento y Cultura.
- Oferta de recursos formativos para impulsar el liderazgo femenino en la organización, incluidos en la oferta habitual de los Programas de Management y Liderazgo:

  - **Programa Mujeres en Decisión**, de la Fundación FLOR. 9 mujeres líderes participantes.

  - **1.ra edición del curso Futuras Líderes** (programa de fortalecimiento de habilidades, 6 encuentros in *company*). 25 mujeres participantes.

- **#BTech Women**. Red local de 8 embajadoras, mujeres líderes en ámbitos STEM, para visibilizarlas como *role models* interna y externamente e inspirar a otras mujeres.
- **Semillero exclusivo de mujeres STEM**, egresadas del Programa Codo a Codo del GCBA.
- **Adhesión a los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** (WEP, por sus siglas en inglés), iniciativa de ONU Mujeres y Pacto Global de Naciones Unidas. Al unirse a la comunidad WEP, BBVA se compromete en los niveles más altos de la organización y comienza a trabajar en red para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres.
- **Taller de Comunicación Inclusiva** dictado por ONU Mujeres, para involucrar no sólo a los líderes, sino además a los colaboradores de la organización.
- **Más Mujeres en UX Argentina**, es un espacio único y seguro creado para mujeres y disidencias en relación a la disciplina del Diseño de Experiencia de Personas Usuarias. En la Torre de BBVA se realizó un encuentro para celebrar el 4to aniversario de la organización, en el que se ofrecieron diversas charlas y talleres. Asistieron profesionales dedicadas al diseño UX/UI y público en general.

Diversidad sexual

- Alianza con Contratá Trans. Incluyó capacitación de roles clave, revisión del proceso de ingreso y onboarding preselección de talentos. 2 ingresos.
- Día Internacional del Orgullo. Difusión de 2 videos sobre diversidad sexual y microagresiones. Participaron representantes del ERG local, Be Yourself Argentina.

Discapacidad

- Capacitación en Lengua de Señas Argentina. 5 sesiones en formato "Sharing" dirigidas a roles vinculados a la atención al cliente. 30 asistentes en cada edición.
- Alianza con la empresa social Liberarte, para la creación de un curso para la atención de personas con discapacidad dirigido a la red comercial.

  Atención inclusiva a clientes con discapacidad.

- Guía para la atención a personas con discapacidad auditiva en sucursales.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Iniciativas para conciliar la vida personal y laboral

- Licencia especial por nacimiento de hijo prematuro.
- Licencia por nacimiento, guarda o adopción cuyos progenitores provengan de la unión o matrimonio igualitario.
- Licencia por hijo con discapacidad.
- 85 entrevistas prenatales realizadas para asesorar a empleadas embarazadas.
- Programa NFT - Teletrabajo para maternidad. Modalidad totalmente remota hasta el año del hijo para puestos que admiten el teletrabajo.

Compensación y remuneración

El Banco aplica un sistema de retribución capaz de atraer y retener a las personas más adecuadas para cada posición, basado en los siguientes principios:

- Reconocer a los colaboradores por la consecución de sus objetivos individuales y por sus habilidades para contribuir al trabajo en equipo.
- Diferenciar a las personas comprometidas y alineadas con los valores culturales y el propósito de BBVA.
- Impulsar la equidad interna a través del análisis de la estructura salarial y los roles dentro del Banco.
- Asegurar la competitividad externa mediante la actualización de la información con el mercado de referencia.
- Promover el reconocimiento hacia la aportación de resultados tangibles y con impacto efectivo en el negocio.

Así, la gestión salarial incluye las instancias detalladas a continuación.

Encuestas salariales

El Banco participa en encuestas salariales junto a los principales referentes del mercado local, así como también colabora con las consultoras líderes de investigación de Recursos Humanos. A partir de los datos resultantes, puede contar con una referencia para establecer el posicionamiento de la remuneración de los colaboradores en el mercado, que es definido de acuerdo con la coyuntura del mercado y a las necesidades del Grupo BBVA para cada ejercicio.

Retribución variable

Los distintos modelos de retribución variable existentes en el Banco abarcan a todo el personal y siguen los siguientes principios claves:

- Transparencia, simplicidad y foco en consecución de resultados con impacto efectivo en el negocio.
- Reconocimiento de la alineación de las personas y los equipos a los valores culturales del Grupo BBVA.

Los ejecutivos cuyas actividades impactan en el perfil de riesgo del Banco tienen un sistema de liquidación y pago de la gratificación variable anual (50 % en acciones). Se proporciona 60 % del pago en el primer trimestre del ejercicio y 40 % diferido en 4 años desde la primera fecha de pago de la gratificación variable.

Convenio colectivo de trabajo

El personal recibe su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad registrada en la República Argentina.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

BBVA Argentina respeta la libre asociación sindical y hay delegados gremiales en casi todas las sucursales del país. También valora el diálogo y la negociación colectiva para alcanzar consensos y solucionar conflictos, ya que entiende que constituyen la herramienta más eficaz para la disminución de la conflictividad. Por eso, trabaja para mantener una fluida comunicación con las Comisiones Gremiales Internas (CGI) de las diferentes localidades del país, las seccionales de la Asociación Bancaria de todo el país y las autoridades del sindicato a nivel nacional.

99% de los colaboradores se encuentra alcanzado por acuerdos de negociación colectiva

Beneficios

Para mejorar el bienestar del personal y sus familias, BBVA Argentina brinda los siguientes beneficios para todos los colaboradores:

- Medicina prepaga (convenios con SMG, Medicus, y Galeno)
- Préstamos para vivienda
- Pago de materias universitarias para colaboradores
- Beneficios por la alianza con Puntos BBVA - Despegar
- Sorteos de entradas a espectáculos
- Días de vacaciones
- Ajuares
- Kits escolares
- Día del Niño
- Obsequios de cumpleaños, Fin de Año y por antigüedad
- Ayuda y préstamos especiales para estudio de posgrado

Antigüedad	Convenio Colectivo de Trabajo	BBVA
Hasta 4 años	17	19
5 a 9	24	26
10 a 19	31	33
20 y más	33	35

Desconexión digital

En el contexto de buscar una jornada de trabajo más productiva donde las dinámicas de trabajo fomenten el compromiso y orgullo de pertenencia, es clave gestionar la desconexión digital. Bajo esta línea se desarrolló un dashboard de seguimiento global para identificar el volumen de reuniones y correos fuera de hora.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Salud y Seguridad Laboral

Acciones de seguridad y salud, para cuidar el bienestar de las personas.

El Banco está comprometido con la gestión y protección de la seguridad y salud de las personas en el trabajo. Para ello, se compromete a:

- proteger la vida, preserva y mantiene la integridad psicofísica de los trabajadores,
- prevenir, reduce, elimina y aísla los riesgos de la actividad,
- estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes o enfermedades laborales,
- cumplir con las normativas legales vigentes sobre higiene, seguridad y salud en el trabajo, y con otros requisitos que la organización suscriba,
- implementar canales de comunicación con el personal, clientes y proveedores para difundir esta política, lograr su implementación y promover su participación, con el fin facilitar el cumplimiento de los objetivos previstos,
- cumplir con las políticas y procedimientos corporativos del Grupo BBVA, buscando la mejora continua en sus procesos y actividades,
- proveer los recursos necesarios para desarrollar e implementar programas de capacitación del personal en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo, y
- mantener un plan anual que contenga diferentes programas de seguridad e higiene y salud en el trabajo que tenga como objetivo primordial preservar la salud y seguridad de sus empleados y de las partes interesadas.

La Torre BBVA posee la certificación de Área Cardioprotegida otorgada por Emergencias y avalada por *American Heart Asociation*. Esto significa que cuenta con desfibriladores y el 100% del personal entrenado en maniobras de RCP y DEA, para brindar respuesta ante situaciones de urgencia cardíaca.

01 Entorno Macroeconómico
02 BBVA Argentina
03 Banca Responsable
04 Solvencia y Desempeño Financiero
05 Negocios y Actividades
06 Transparencia y Control
07 Talento BBVA
08 Contribución a la Sociedad
09 Sostenibilidad Ambiental
Volver al Indice

Comunicación y capacitación

215 talleres y charlas

6.638 participantes

4 notas de prevención de COVID-19 en BBVA Salud

348 jornadas sobre evacuación y control de incendios

2.068 personas capacitadas en evacuación y control de incendios

Durante 2022, se normalizó el equipo de salud tras la pandemia y se llevó a cabo la campaña de vacunación antigripal. Asimismo, se realizó el entrenamiento para recertificar todas las instalaciones de BBVA Argentina como espacio cardioprotegido, se incorporaron talleres y fue publicado el "Procedimiento de incidentes críticos".

Además, se capacitó al personal en materia de riesgos laborales (específicos de la actividad, incendio y evacuación) y en RCP y uso del desfibrilador.

Comunicaciones

Campañas de regreso a la presencialidad, bienestar y calidad de vida, medicina preventiva, nutrición y salud mental.

Notas de intranet

Efemérides de concientización sobre cuidado de la salud, medicina preventiva, salud mental, nutrición y lactancia.

Tasa de absentismo 2022

Total 286,87

Indicadores de salud y seguridad	2022	2021
Tasa de accidentes	0,45	0,22
Tasa de enfermedades profesionales	0	0,04
Tasa de días perdidos	12,67	7,5
Total de accidentes	39	5
Total accidentes y enfermedades profesionales	39	6
Total víctimas mortales	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	3,91	0,18

Servicios y espacios de gestión

Cuerpo médico: Luego de la baja de casos por COVID-19, se volvió a la configuración histórica de 3 médicos y 2 enfermeras de nómina.

Comité de crisis: Se integró el Comité de Continuidad de Negocio País y el Comité de Gestión de Crisis en el Comité de Continuidad Local (CCL), conformado por el country manager y su continuidad en el negocio local y, en situación de normalidad, por el head of Client Solutions, Engineering, Talent & Culture, Regulation & Internal Control, Communications, Internal Audit (observador), CIB, Legal, Commercial Banking o Retail Banking; y en situación de crisis, por las áreas afectadas. Su periodicidad es anual en situaciones de normalidad y ad-hoc en caso de crisis. Entre sus objetivos, se encuentran el establecimiento de directrices y seguimiento de las actuaciones hasta la resolución de la crisis.

Comité mixto de salud y seguridad: Fue creado el Comité de Higiene y Seguridad y está formado por los gerentes de Seguridad Bancaria, Relaciones Laborales e Inmuebles y Servicios, y los responsables de Higiene y Seguridad, Seguridad Física, Sustentabilidad, Salud Ocupacional y Mantenimiento. Este se reúne con frecuencia mensual, y su objetivo es tratar todos los temas que tengan que ver directa o indirectamente con higiene, seguridad, seguridad física, patrimonial, salud ocupacional y sustentabilidad.

BBVA Creando Oportunidades