

Environmental and Social Commitments

5.7 A CSOPORT GONDOSSÁGI KÖTELEZETTSÉGRŐL SZÓLÓ TERVE

5.7.1 BEVEZETÉS

A terv célja

A Société Générale Az *anya- és alvállalkozó vállalkozások gondossági kötelezettségéről szóló 2017. március 27. napi francia törvény* (a gondossági kötelezettségről szóló törvény) hatálya alá tartozik. A törvény értelmében a Csoport köteles elkészíteni és alkalmazni egy gondossági kötelezettségről szóló tervet, amelynek segítségével azonosíthatja a tevékenységéből fakadó kockázatokat és megelőzheti az emberi és alapvető szabadságjogok súlyos megsértését, vagy az emberi ill. környezetvédelmi egészség, biztonság és védelem károsodását. A terv tartalmazza a kockázatok feltérképezésére és súlyos jogsértések felmérésére és csökkentésére, valamint azok nyomon követésére vonatkozó intézkedéseket, valamint egy bejelentési rendszert. A jelen dokumentum a gondossági kötelezettségről szóló terv fő szempontjait ismerteti, egyidejűleg csatolva az annak hatékony végrehajtásáról szóló jelentést.

Az évek során a Société Générale önként alkalmazott eljárásokat és eszközöket az emberi jogokkal, alapvető szabadságjogokkal, egészséggel és biztonsággal, valamint a környezetvédelemmel kapcsolatos kockázatok azonosítására, kiértékelésére és kezelésére, amely eljárások a HR, szállítói láncolatok és ügyletek irányításának részévé vált. A jogszabály kötelező bevezetése az utolsó 4 évben alkalmat adott a Société Générale-nak arra, hogy állandó fejlődési folyamat részeként tisztázza és erősítse a már meglévő szabályzati keretrendszerét.

Alkalmazási kör

A Csoport gondossági kötelezettségét mind az emberi és alapvető szabadságjogok, mint a környezetvédelmi kérdések közös alapelvén keresztül közelíti meg. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető egyezményei és egyéb referenciaszövegek alapján meghatározott emberi és alapvető szabadságjogi kérdések a következők: kényszermunka és rabszolgaság; gyermekmunka; az őslakos népek jogainak tiszteletben tartása; tulajdonhoz való jog; megkülönböztetés; egyesülési szabadság; egészség és biztonság; tisztességes munkakörülmények; tisztességes bérezés; tisztességes szociális védelem és a magánélethez való jog. Az 1992 évi, környezetről és fejlődésről szóló riói nyilatkozat alapján meghatározott környezetvédelmi kérdések a következők: éghajlatváltozás és levegőtisztaság; a vízkészletek és azok minőségének megőrzése; felelős földhasználat; a természeti erőforrások megőrzése; a biológiai sokféleség megőrzése, valamint a hulladékok minimalizálása és kezelése.

Jelen Gondossági kötelezettségi terv a Société Générale kizárólagos ellenőrzése¹ alatt álló kapcsolt társaságok (a következőkben „**Csoport**”) összességére kiterjed. A terv három alappilléren nyugszik, melyek a következők:

- **az Emberi Erőforrások, Biztonság és Védelem pillér**, amelynek célja az emberi jogok, az alapvető szabadságjogok vagy a Csoport munkavállalói egészségének súlyos megsértésével kapcsolatos kockázatok megelőzése;
- **a Beszerzési pillér**, amelynek célja a Csoport beszállítói és közvetlen² (azaz 1. szintű) alvállalkozói tevékenységével kapcsolatos súlyos jogsértések kockázatának kezelése az emberi jogok, az alapvető szabadságjogok, az egészségügy, a biztonság és védelem, valamint a környezetvédelem terén;
- **a Tevékenységi pillér**, amelynek célja a Csoport termékeihez és szolgáltatásaihoz közvetlenül kapcsolódó súlyos jogsértések kockázatának megelőzése az emberi jogok, az alapvető szabadságjogok, az egészségügy, a biztonság és védelem, valamint a környezetvédelem terén.

Irányítás

Jelen gondossági kötelezettségről szóló tervet a Vállalati társadalmi felelősségvállalási osztály, a Compliance osztály, a Humánerőforrás osztály és a Beszerzési osztály dolgozta ki a Jogi osztállyal és a Csoport Biztonsági osztályával együttműködve.

A tervről és az abban foglalt intézkedések végrehajtásának előrehaladásáról minden évben beszámolunk az Igazgatóságnak.

Jelen terv az Igazgatóság által készített Menedzsment jelentés részét is képezi és az Egyetemes regisztrációs okmányban is megjelenik.

¹ Ezen társaságok a Francia kereskedelmi törvény L 233-16-II §-a alapján a Société Générale közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak.

² Szállítók és alvállalkozók, akikkel a Csoport különböző tagjai szerződéses kereskedelmi kapcsolatban állnak, azaz közvetlen, folyamatos és stabil kereskedelmi kapcsolatokat ápolnak (a francia esetjogban alkalmazott definíció szerint)

A terv szétosztását a Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási Osztály, Humánerőforrás Osztály, a Beszerzési Osztály és a Compliance Osztály koordinálja, míg annak bevezetéséért a Gazdasági Egység (Business Unit, a továbbiakban: „BU”) és a Szolgáltatási Egység (Service Unit, a továbbiakban: „SU”) felel saját hatáskörén belül.

Jelen tervet a folyamatos fejlesztés elvének megfelelően dolgoztuk ki. Annak időbeli alakulása a kockázatok feltérképezésének, a rendszeres felülvizsgálatoknak, a Csoport tevékenységében jelentkező fejlődéseknek, az új E&S (környezetvédelmi és társadalmi) vállalásoknak és az E&S kockázatkezelési irányelveknek és eszközöknek az eredményeit tükrözi.

5.7.2 AZ E&S KOCKÁZATOK AZONOSÍTÁSA ÉS RANGSOROLÁSA: A VELEJÁRÓ KÖRNYEZETI ÉS TÁRSADALMI KOCKÁZATOK FELTÉRKÉPEZÉSE

A Société Générale néhány évvel ezelőtt kezdett hozzá a tevékenységével összefüggő, az emberi jogok, az alapvető szabadságjogok, az egészségügy, a biztonság és védelem, valamint a környezetvédelem megsértésének minősülő kockázatok azonosításához (a továbbiakban **E&S kockázatok**). A Csoport már létező E&S kockázatkezelési eljárásának és eszközeinek alapjául szolgáló azonosítási folyamat a három alappilléren rejülő E&R kockázatok³ feltérképezésével fejeződött be.

A kockázatok kiértékelésre, majd szektor és földrajzi elhelyezkedés szerint rangsorolásra kerültek. A kiértékeléshez elismert külső adatbázisokból⁴ és belső szakértőktől származó információkat használtunk fel.

Az Emberi Erőforrás, Biztonság és Védelem pillér

A Société Générale Csoport 64 országban működik. Az Emberi Erőforrások Osztálya a helyi kontextust kritikusnak tekinti a belső kockázatok, valamint a megelőzésük érdekében bevezetett politikák és intézkedések elemzése során. A Csoport valamennyi fogadó országban alaposan vizsgálja a munkavállalói emberi jogok és alapvető szabadságjogok súlyos megsértésének való kitéttységét, valamint azok egészségét és biztonságát, hogy felfedje, hol és milyen kockázatoknak van kitéve a Csoport működése és hogy mélyebb betekintést nyerjen a helyi ügyekbe.

Az Emberi Erőforrások, Biztonság és Védelem pillérrel járó E&R kockázatok feltérképezését 2021-ben frissítettük az adott országra és a pénzügyi szektor tevékenységeire jellemző kockázati szinteket részletező mutatók külső bázisának⁵ felhasználásával.

A következő eredmények minden egyes vizsgált terület vonatkozásában bemutatják a Société Générale magas, közepesen magas és mérsékelt kockázati besorolású országokban tevékenykedő munkavállalóinak arányát. A további munkavállalók ennek megfelelően alacsony kockázati besorolású országokban helyezkednek el.

EREDMÉNYEK

Kockázatnak való kitétttség	mérsékelt	átlagos	magas
Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalási jogok	a munkaerő 4.6%-a	----	----
Diszkrimináció	a munkaerő 29.5%-a	a munkaerő 1%-a	----
Egészség és biztonság ⁶	a munkaerő 27.4%-a	----	----
Munkakörülmények ⁷	a munkaerő 34.7%-a	a munkaerő 0.3%-a	----

Az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalási jogokat illetően, a bank szektorban mérsékelt kockázatoknak vannak kitéve az alábbi országokban dolgozó munkavállalók: Algéria, Kamerun, Kína, Kongó, Egyesült Arab Emírátsok, Amerikai Egyesült Államok, Egyenlítői Guinea, Madagaszkár, Mexikó, Törökország és Ukrajna.

Az UNI Global Union és a Société Générale közötti, alapvető jogokról szóló globális megállapodás aláírását követően a Société Générale további elemzések céljából ebben az évben először merült bele mélyebben az adatokba a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (*International Trade Union Confederation – ITUC*) által kifejlesztett ITUC indexet alapul véve.

Ezen minden szektort lefedő index szerint a Csoport munkaereje a következőképpen oszlik meg: a munkavállalók 56,8%-a alacsony és közepes, míg 22,5%-a magas kockázati besorolású országokban dolgozik.

Az ITUC index adatai és a Verisk Maplecroft – pénzügyi szektor mérőszámai alapján kapott eredmények közötti különbségeket 2022 folyamán az UNI Global Unionnal együtt fogjuk vizsgálni.

³ Különbséget kell tenni az eredendő és a fennmaradó kockázatok között. Ez utóbbiak a kockázatok elkerülésére vagy következményeik mérséklésére irányuló intézkedések alkalmazása után adódnak.

⁴ Az Emberi Erőforrás, a Biztonság és Védelem, valamint a Tevékenységek pillérek vonatkozásában a Verisk Maplecroft és Reprisk, a Beszerzési pillér vonatkozásában a Transparency International, a World Bank Group, az ILO és az UNICEF információit használtuk fel.

⁵ Verisk Maplecroft

⁶ Ezen számok és a felhasznált adatok nem tartalmazzák a Covid-19-hez kapcsolódó egészségügyi kockázatot. A munkavállalók a Csoport működése által érintett valamennyi országban ki vannak téve a Covid-19-hez kapcsolódó egészségügyi kockázatoknak, amelyek munkahelyen való visszaszorítása érdekében a Csoport intézkedéseket vezetett be.

⁷ Ide tartozik a kényszermunka, modern rabszolgaság, gyermekmunka, megfelelő munkaidő és fizetés.

A diszkriminációt illetően a bank szektorban közepesen magas kockázatoknak vannak kitéve az alábbi országokban dolgozó munkavállalók: Kamerun, Egyesült Arab Emírátsok, Guinea, Csád és Törökország, míg a mérsékelt kockázatos országok a következők: Algéria, Benin, Brazília, Burkina Faso, Kína, Kongó, Elefántcsontpart, Amerikai Egyesült Államok, Ghána, egyenlítői Guinea, India, Japán, Madagaszkár, Marokkó, Mexikó, Oroszország, Szenegál, Szingapúr, Tunézia és Ukrajna.

Az egészséget és biztonságot illetően a bank szektorban mérsékelt kockázatnak vannak kitéve az alábbi országokban dolgozó munkavállalók: Algéria, Benin, Brazília, Kamerun, Kína, Kongó, Elefántcsontpart, Egyesült Arab Emírátsok, Ghána, Guinea, Egyenlítői Guinea, India, Madagaszkár, Marokkó, Mexikó, Oroszország, Szenegál, Csád és Törökország.

A munkakörülményeket illetően a bank szektorban közepesen magas kockázatnak vannak kitéve a következő országokban dolgozó munkavállalók: Benin, Egyesült Arab Emírátsok és Csád, míg a mérsékelt kockázattal bíró országok a következők: Algéria, Brazília, Burkina Faso, Kamerun, Kína, Kongó, Elefántcsontpart, Ghána, Guinea, Egyenlítői Guinea, India, Japán, Madagaszkár, Marokkó, Mexikó, Románia, Oroszország, Szenegál, Tajvan, Törökország és Ukrajna.

A Beszerzési pillér

A Beszerzési pillért illetően az azzal járó E&S kockázatok feltérképezését a bank szektor fő beszerzési kategóriáira alapoztuk (a besorolás több mint 150 beszerzési al-kategóriát tartalmaz). A beszerzési kategóriákkal kapcsolatos kockázatértékelés három fő területre terjedt ki: üzleti praktikák és etika, környezetvédelem, emberi jogok és alkalmazási feltételek. A beszerzési kategória kockázatértékelésébe kontextusfüggő tényezőket is beépítettünk: a beszállítói láncolat jellemzőit (a komplexitást, beleértve a résztvevők számát és a közvetítő és a vevő közötti távolságot) és a munka intenzitását.

A beszerzési kategóriákra jellemző E&S kockázatok 2018-ban három másik francia bankkal közösen, egy erre szakosodott tanácsadó cég támogatásával térképeztük fel. A feltérképezést ezt követően aktualizáltuk és a Csoporton belül kiegészítettük.

A beszerzési kategóriákban rejlő E&S kockázati szinteket összehasonlítottuk az egyes kategóriáknak megfelelő kiadási összegekkel, hogy meghatározzuk a Csoport beszerzéseinek arányát a közepesen magas és magas kockázati besorolású kategóriákban.

Eredmény: a Beszerzési Osztály elemzése szerint a kiadások kb. 5%-a magas, míg 9%-a közepesen magas E&S kockázati besorolású beszerzési kategóriákra esett.

A magas kockázatú beszerzések között az építéssel kapcsolatos kiadások (felújítások és karbantartás, úgyszintén új épületek létesítése is), a hulladékgazdálkodás, a telefonos és IT berendezések bizonyultak a leginkább kockázatosnak.

A Tevékenységek pillér

A Société Générale több szektorban nyújt szolgáltatásokat és pénzügyi termékeket ügyfeleinek, amelyek közül némelyek E&S kockázatokkal is járhatnak. Ahogy azt az előző években már megtette, a Csoport minden egyes szektor vonatkozásában megállapította és rangsorolta az E&S kockázatokot külső források (ideértve a hírnévre és az ellentmondásokra vonatkozó információkat is) és szakértői vélemények alapján.

Ezután összevetettük a kapott kockázati besorolásokat a Csoport tevékenységi adataival, így megállapíthattuk a Csoport E&S kockázatokkal járó iparágaknak való kitettségét.

A kockázatkezelési keretrendszer a Société Générale termékei és szolgáltatásai esetében megkövetelt alaposabb átvilágítással együtt járó kockázatcsökkentő intézkedéseket is tartalmaz, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a legveszélyeztetettebb tevékenységekhez és régiókhoz.

Eredmény: mint ahogy azt már az előző években is megjegyeztük, az E&S kockázatoknak leginkább kitett iparágak az energia szektorban (fosszilis tüzelőanyagok és villamosenergia termelés), a szállítás és logisztika szektorban (különösen az autó- és légitársaságok iparban), a mezőgazdasági szektorban (különösen az előállítási szakaszban) található – bár a kockázat drámaian csökkent a szőjaiparban, az építőiparban, a vegyiparban, a bányászatban, az erdészetben, a textiliparban és a védelmi ágazatban.

Az ezekben az ágazatokban azonosított fő kockázatok közé tartoznak a magasabb éghajlati kockázatok, a biológiai sokféleség csökkenése, a munkakörülményekkel kapcsolatos kockázatok (beleértve a munkahelyi baleseteket), a kényszermunka és a gyermekmunka kockázatai, valamint a közösségi jogok megsértésének kockázata.

Ezen a téren a Csoport kockázatának⁸ 25%-a (ami a 2020-as felméréshez képest egy enyhe csökkenést mutat) az emberi jogokkal és a környezetvédelemmel kapcsolatos kockázatokot magában foglaló szektorokhoz fűződik. A földrajzi elhelyezkedést (azaz főként a helyi E&S-szabályozás minőségét) figyelembe véve megállapíthatjuk, hogy a Csoport üzleti tevékenységének az ágazati kitettségben mért kevesebb mint 10%-a zajlik olyan ágazatokban vagy országokban, amelyek E&S-kockázatot jelentenek.

5.7.3 RENDSZERES E&S KOCKÁZATÉRTÉKELÉSI ELJÁRÁSOK, KOCKÁZATMEGELŐZŐ ÉS -CSÖKKENTŐ INTÉZKEDÉSEK

A Gondossági kötelezettségről szóló terv az E&S kockázatok kezelésére alkalmas keretrendszer megteremtését célozza meg. Más szóval, a kockázatok feltérképezése során feltárt főbb kockázatokra terjed ki, és megfelelően kell alkalmazni a Csoporton belül. A Société Générale ennek megfelelően rendszeresen felülvizsgálja az E&R kockázatkezelési keretrendszert annak érdekében, hogy azonosítsa a súlyos jogsértések kockázatait, amelyekre a meglévő keretrendszer esetleg tér ki megfelelően, és hogy fokozza a megelőzési és enyhítési intézkedéseket.

⁸ Vállalati kockázati kitettségek

Az Emberi Erőforrás, Biztonság és Védelem pillér

A Csoport vizsgálati és megelőzési modelljét operatív eljárások és rendszerek sorozata támasztja alá, melyeket a fejlesztési célok elérése érdekében folyamatosan frissítünk.

A Csoport meghatározza a különböző egészségügyi és biztonsági kérdések kezelését szolgáló konkrét iránymutatásokat, valamint az egész Csoportra vonatkozó HR-irányelveket, amelyeket aztán a BU-k és a SU-k hajtják végre:

■ **Szociális párbeszéd és egyesülési szabadság:** e kérdések csoportszintű irányítása a francia munkaügyi kapcsolatok testületein alapszik, amelyek figyelemmel kísérik a munkakörülményeket és az egyesülési szabadságot. A Société Générale 2019 februárjában megújította az UNI Global Unionnal („UNI Nemzetközi Szakszervezet”) az alapvető jogokról szóló megállapodását. Ez a megállapodás a munkavállalók összességére vonatkozik, és az UNI Global Unionnal rendszeresen megvitattott végrehajtási kötelezettségvállalásokon alapszik.

■ A munkavállalókat az Európai Üzemi Tanács („European Works Council”) is képviseli.

■ **Diszkrimináció:** a Société Générale a 2019 óta érvényben lévő Sokszínűségi és integrációs irányelvei segítségével elkötelezetten kutatja fel a tehetségeket és támogatja előre jutásukat. A Csoport HR eljárásai szerint elkötelezetten befogadó szervezetként működik és tiltja a diszkrimináció bármely formáját. A BU és SU vezetőség tagjaiból álló Sokszínűségi és Integrációs Csoport meghatározza a célt és a prioritásokat, és felügyeli az ezek elérése érdekében tett előrelépéseket.

■ **Egészség és életminőség a munkahelyen:** a Csoport Egészségügyi irányvonalát a helyi támogató csoportokkal (HR, logisztika, foglalkozási egészségügy stb.) együttműködő egységek hajtják végre. A Csoport minden leányvállalata az adott ország kötelező rendszerének függvényében, legalább a helyi piaci gyakorlatnak megfelelő szintű védelem alapul vételével határozza meg a kiegészítő egészségügyi biztosítás szintjét. A Csoport ezen túlmenően 2019 óta azon dolgozik, hogy világszerte minden munkavállalója számára biztosítsa a szociális, egészségügyi és jóléti védelem minimális szintjét. Eddig tizből kilenc munkavállaló részesül kiegészítő vállalati egészségügyi vagy személyi védelmi tervben.

■ **Biztonság és védelem:** a Société Générale helyiségeiben a Csoport Titkárságán belül működő Biztonsági Osztály felelős az emberek és a vagyon biztonságáért. A Csoport egységeiben osztályok egész hálózata felügyeli az emberek, vagyontárgyak és ingóságok védelmében bevezetett irányelvek kivitelezését. Ezen osztályok célja a Csoport biztonsági kultúrájának erősítése, a tevékenységeit biztonságosabbá tevő irányvonalak és intézkedések terjesztése, valamint a nemzeti, európai és nemzetközi közbiztonsági hatóságokkal való kapcsolattartás koordinálása.

■ **Munkafeltételek:** a Csoport a foglalkoztatás alsó korhatárát 16 éves életkorban határozta meg. A Csoport egységei kötelesek ellenőrizni az összes új munkavállaló életkorát a felvételi szakaszban. A Csoport továbbá tiltja a kényszermunka minden formáját. A Société Générale arra is törekszik, hogy vonzó és méltányos fizetést kínáljon a munkavállalók lojalitásának ápolása és a Csoport teljesítményének hosszú távú növelése érdekében. A javadalmazási politika, amit a piaci gyakorlatok és összefüggések figyelembevételével a Csoport ágazatai és geográfiai elhelyezkedése függvényében alakítunk ki, a diszkriminációmentesség és más, mindenki által osztott elveken alapszik.

■ Fentiekon túlmenően, a Csoport további intézkedéseket vezetett be a munkavállalók egészsége védelmében, hogy lehetővé tegye a Covid-19 világjárvány miatt felgyorsult, új munkamódszerekkel kapcsolatos tendenciák adaptálását (ld. A munkavállalók egészségének és biztonságának garantálása a munkahelyen és szakmai feladataik ellátása során, valamint a munkakörülmények folyamatos javítása, 314. old.).

Ennek elérése érdekében – az egyes országokban aktív csoportok felkészítésével – gondoskodunk arról, hogy mindenki megismerje a szabályokat. A Société Générale oktatási kínálata elsősorban a kockázatkezelési és compliance kultúrát célozza meg (beleértve a Magartatási kódex-szel, az etikával és az E&S felelősségvállalással kapcsolatos képzést). Emellett az egyes üzletágakkal vagy funkciókkal kapcsolatos, specifikus képzéseket is kínálunk, így korlátozva az operatív kockázatokat.

A Csoport ezen területen kifejtett tevékenységére vonatkozó további információt a Csoport nem pénzügyi teljesítményről szóló nyilatkozata (*Declaration of Non-Financial Performance (DNFP)*) tartalmaz (az Egyetemes regisztrációs okmány 5. fejezete, lásd: A felelős munkáltató, 320. old.).

A Beszerzési pillér

A Csoport normatív dokumentációja határozza meg a beszerzési és szállítói kapcsolatokra vonatkozó E&S kockázatkezelési rendszert.

Az E&S kockázatokról és azok kezeléséről szóló normatív dokumentáció operatív teljesítése a beszerzés valamennyi szakaszában olyan eszközkészleten alapszik, amely az E&S kockázatokat már alapszinten – termék vagy szolgáltatás és szállító vagy szolgáltató vonatkozásában – azonosítja, értékeli és kezeli. Ezt az eszközkészletet a Csoport Beszerzési osztálya által más országokban eszközölt vásárlásoknál, a magas kockázati besorolású kategóriákat illetően alkalmazzuk, és fokozatosan vezetjük be a Csoportban. Az E&S kockázatkezelési intézkedések beszerzésben történő hatékony végrehajtásának támogatása érdekében minden hivatásos beszerző számára külön képzéseket tartottunk. Továbbá, hogy az alkalmi vevők is tisztában legyenek azzal, hogy mi a forog kockán, egy a Csoport fenntartható beszerzési programját bemutató animációs videót bocsátunk rendelkezésre.

A Beszerzési osztály a kockázatok azonosítása és kiértékelése során elsősorban az alábbiakra támaszkodik:

■ a különféle vásárlási kategóriák E&S kockázati szempontból való feltérképezése, azonosítása;

■ az E&S-kritériumok beépítése a közepesen magas vagy magas E&S-kockázati besorolású beszerzési kategóriákat érintő pályázati kiírásokba;

■ az E&S kritériumok beépítése a KYS (Ismerd meg a szállítót) értékelésbe a szűkített listán szereplő beszállítók esetében, beleértve az E&S kizárási listának való megfelelés ellenőrzését;

- bizonyos „célzott”⁹ szállítók független harmadik felek általi nem pénzügyi felülvizsgálata;
- az ellentmondások áttekintése.

A kockázatkezelés és -csökkentés az alábbiakat foglalja magába:

- közepesen magas vagy magas E&S kockázati besorolású kategóriák esetében, a kockázatok feltérképezése során azonosított beszerzési kategóriák főbb kockázatainak vonatkozásában E&S kritériumok beépítése a pályázati kiírásokba;
- az E&S-kritériumok mérlegelése az adott beszerzési kategória által képviselt E&S-kockázat mértéke szerint, a szolgáltatási vagy termékajánlatok minősítési kritériumainak megfelelően;
- a Csoport Fenntartható Beszerzési Chartájának és Magatartási Kódexének betartását előíró CSR záradék, az auditálási jogra való hivatkozás (E&S auditok levezetése szükség esetén), valamint a „célzott” beszállítók nem pénzügyi értékelésére irányuló felszólítás beépítése a szerződésekbe;
- amennyiben az E&S teljesítése nem megfelelő:
 - korrekciós intézkedési tervek,
 - helyben végzett E&S auditálás lehetősége,
 - az E&S ellentmondások áttekintése vagy a nem-pénzügyi besorolások módosítása.

Az E&S kockázatkezelési rendszer kiterjed a közepesen magas vagy magas E&S kockázatot jelentő beszerzési kategóriákat érintő pályázati kiírásokra a 2021-es év végén, valamint a Beszerzési Osztály által felügyelt beszerzések vonatkozásában. A Beszerzési Osztály által irányított, a nemzetközi piacon az összes magas kockázatú E&S-kategóriára vonatkozó pályázati kiírások esetében a szállítóknak meg kell felelniük a Csoport E&S követelményeinek. Az E&S értékelési kritériumokat az ajánlatok elemzési mátrixa tartalmazza.

Egyszerűsítettük és a magas E&S kockázati besorolású kategóriák vonatkozásában is elérhetővé tettük az olyan beszerzésekre vonatkozó E&S kockázatkezelési eszközöket, melyeket nem a Beszerzési Osztály felügyel. A beszerzéssel kapcsolatos további információkat ld.: 327. old., Felelős beszerző vagyok: a pozitív beszerzési program.

2021-ben egy független harmadik féllel együttműködve egy kérdőívet készítettünk a 2022-es új beszállítói CSR-ellenőrzésekhez, amely két közepesen magas kockázatú E&S-kategóriában nyújtott szolgáltatásokra összpontosít.

A Tevékenységek pillér

A Société Générale egy sor szabályzat betartására köteles (pénzmosás elleni szabályzat, embargókra vonatkozó szabályzat, személyes adatokról és átláthatóságról szóló jogszabály, a korrupció elleni harc, a gazdaság modernizálása stb.), amelyek a kockázatkezelésünk alapját képezik.

A szabályozási kötelességein túlmenően, a Csoport az utóbbi 10 év alatt folytatott tevékenységeivel kapcsolatos E&S kockázatok kezelésére szintén kifejlesztette a megfelelő eljárásokat. Az így alkalmazandó kockázatkezelési keretrendszer az E&S normákon és elkötelezettségeken, a Csoport normatív dokumentumain és azok operatív eljárásokba való beépítésén, valamint a gyakorlati felhasználást elősegítő belső eszközökön alapszik.

Az E&S Általános irányelvek a Csoport teljes E&S elkötelezettségét szabályozzák. Kiterjednek az ágazatokon átvivő és ágazatspecifikus irányelvekre azon ágazatok vonatkozásában, melyek környezetvédelmi, szociális vagy etnikai szempontból esetleg érzékenyek minősülhetnek. Az irányelvek jelentősen taglalják az emberi jogok megsértésével vagy környezetkárosítással kapcsolatos fő kockázatokat és ügyfelekkel, valamint az ilyen ágazatokban szereplő üzletfelekkel kapcsolatos értékelési kritériumokat állítanak fel.

A Csoport normatív dokumentációját 2019-ben frissítettük és kiegészítettük a kockázatkezelési eljárásokra vonatkozó információkkal, valamint az ilyen kockázatok elkerülése szempontjából bevezetett intézkedésekkel, különös tekintettel arra, hogy az ilyen területeken kinek milyen feladatot kell teljesítenie. Azóta a legtöbb BU fokozatosan bevezette az E&S kockázatkezelést az operatív eljárásaiba, megerősítette az E&S szakértői központját és az Értékesítési, Kockázatkezelési és Compliance Osztályokon dolgozó munkavállalóknak specifikus oktatást nyújtott ezen a téren.

Végül pedig legalább félévenként frissítjük az E&S kockázatok azonosítására és kiértékelésére a Csoporton belül használt eszköztárat az alábbiakkal:

- az E&S szempontból magas kockázatot jelentő projektek, vállalatok vagy ágazatok/országok E&S megfigyelési listája, amelynek célja az ilyen ágazatok, projektek vagy vállalatok alaposabb átvilágítása;
- az E&S kizárási lista.

Az E&S kockázatértékelési eljárások és a kockázatkezelési rendszerek részletesebb leírását ld. az Egyetemes regisztrációs okmányban (E&S kockázatkezelés az üzletágakban a tisztességes és felelős növekedés előmozdítása érdekében, 285. oldal).

5.7.4 BEJELENTÉSI ELJÁRÁS

⁹ Csoportszinten nagy beszerzési volument képviselő vagy a Société Générale márkát közvetlenül képviselő beszállítók

A Gondossági kötelezettségről szóló törvény (az átláthatóságról, a korrupció elleni harcról és a gazdaság modernizálásáról szóló, Sapin II-ként ismert francia törvénnyel együtt) alapján a társaságoknak/cégeknek rendelkezniük kell egy bejelentési eljárási szabállyal. Mindkét törvény teljesítése érdekében, a már létező intézkedéseink kiegészítéseként Csoport-szinten saját bejelentési rendszert vezettünk be. A jelentős francia szakszervezetekkel való egyeztetés után a javasolt rendszert bemutattuk a francia és európai szervezeteknek és letárgyaltuk velük, mielőtt bevezettük volna. A szabályzat Franciaországban került megfogalmazásra, a www.societegenerale.com honlapon és a Société Générale Csoport intranetén érhető el, és jelenleg 21 nyelven áll rendelkezésre. A szabályzatot vezetői csatornán és a problémát közvetlenül kezelő vezető compliance megbízotton keresztül továbbított jelentések kiegészítéseként kell alkalmazni.

A bejelentő ezen a rendszeren keresztül adhat le jelentést emberi és alapvető szabadságjogokra, egészségügyre, biztonságra és környezetvédelemre vonatkozó nemzetközi kötelezettségvállalás, törvény, jogszabály feltételezett, esetleges vagy konkrét súlyos és egyöntetű megsértésével, ill. a Csoport Magatartási Kódexével ellentétes viselkedéssel vagy körülménnyel kapcsolatban. A szabályzat valamennyi munkavállaló, külső és ideiglenes alkalmazott, valamint a Csoport számára rendszeres szolgáltatásokat nyújtó partner (alvállalkozó, szállító) számára elérhető. Az oldal egy biztonságos külső platformon található, amely biztosítja az átláthatóságról, a korrupció elleni küzdelemről és a gazdaság modernizálásáról szóló francia törvény által előírt garanciákat, azaz a személyes adatok védelmét és a megadott információk szigorúan bizalmas kezelését.

Minden munkavállalónak joga van bejelentést tenni, és semmilyen szankció nem érheti az ezen jogát jóhiszeműen gyakorló munkavállalót.

A bejelentési eljárást a Csoport Magatartási kódexe tartalmazza (ld. A közös értékek által alátámasztott magatartási kódex, 275. old.).

5.7.5 A GONDOSSÁGI KÖTELEZETTSÉGGEL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK NYOMON KÖVETÉSE

A Société Générale olyan irányítási és jelentéstételi eszközöket fejlesztett ki, amelyekkel eleget tesz a nem-pénzügyi beszámolási kötelezettségének, és figyelemmel kíséri a K&S kockázatkezelési folyamatok végrehajtását. Ezen eszközök a HR-, a Biztonsági-, a Beszerzési- és a Fenntartható fejlődéssel foglalkozó osztályokat a legfontosabb nem-pénzügyi teljesítménymutatóval látják el. Az egész Csoporton belül közös nem-pénzügyi jelentési rendszer működik, amely a nem-pénzügyi jelentéshez (ld. Az egyetemes regisztrációs okmány 5. fejezetét) és a Gondossági kötelezettségről szóló tervhez szükséges adatokat szolgáltatja.

A gondossági kötelezettséggel kapcsolatos intézkedéseket belső ellenőrzési folyamatokkal kísérjük nyomon a következőképpen:

- az E&S kockázatkezelési eljárások BU-kban, SU-kban és a láncolat egyéb egységeiben (egyéni jogi egység szintjén) való alkalmazásának nyomon követése;
- fejlesztési területek azonosítása, az ezeknek megfelelő akciós tervek nyomon követése; és
- A Csoport által bevezetett intézkedések nyomon követésére szolgáló további mutatók alkalmazása.

Az Emberi Erőforrás, Biztonság és Védelem pillér

A Société Générale az alkalmazandó szabályok vizsgálatának kiértékelésére ellenőrzéseket alkalmaz.

A Bank HR kockázatok megelőzését megcélzó intézkedéseinek sikerét a kockázatkezelés minősége határozza meg. Ennélfogva döntő szerepet játszik a Csoport teljesítésében az alkalmazott ellenőrzési rendszer, valamint annak meghatározása és nyomon követésének módja.

A hatékonyság érdekében a Csoport minden egységét a tevékenységek jellegére jellemző és a kockázatok valamennyi típusát – beleértve a HR-kockázatokot is – figyelembe vevő normatív dokumentációval látjuk el, melyet frissítünk, terjesztünk és hozzáférhetővé tesszük.

A Société Générale önértékelési gyakorlatokat alkalmaz a kockázatcsökkentő intézkedések értékelésére.

A Csoport minden évben két önértékelés elvégzését kéri a több mint 50 munkavállalót foglalkoztató egységeitől:

- az egyik az operatív kockázat fedezéséről szól (Kockázatkezelési önértékelés). 2021-ben a fő fennmaradt kockázat (kultúra és magatartás, munkaerőfelvétel, pszichoszociális kockázatok, újonnan felmerülő kockázatok) hangsúlyozására kértük az egységeket. Ezt az értékelést a HR Osztály, a Kockázati Osztály és a Pénzügyi Osztály irányítja és ellenőrzi;
- a másik a gondossági kötelezettségnek a Csoport egységeiben való helyes alkalmazására vonatkozik. Ez egy, a helyi irányelvek és eljárások végrehajtásának módjára kiterjedő kérdőív (Planethic Reporting), valamint az Egyetemes regisztrációs dokumentum 314. oldalán található, A felelős munkáltató című dokumentumban bemutatott valamennyi kérdésben elvégzett ellenőrzéseken alapszik. A HR Osztály szabályozza és konszolidálja ezeket az adatokat.

A Société Générale értékeli a munkavállalói elégedettségét és jólétét.

Ezen intézkedéseken túl, a Csoport értékeli a munkavállalók elkötelezettségét és a munkakörülményekre vonatkozóan közvetlen visszajelzéseket gyűjt az ún. Munkavállalói elégedettségi felmérés (a Csoporton belül évente elvégzett névtelen belső felmérés) segítségével. A 2021-es felmérés célja az volt, hogy betekintést nyerjen a szakmai ismeretekbe, a kultúrába és magatartásba, a munkakörülményekbe és a sokszínűségbe. A munkavállalókkal megosztott eredmények segítenek felmérni a munkaerő pulzusát és

elvárásait, valamint a munkaügyi kapcsolatok légkörét. A felmérés eredményei alapján szükség esetén cselekvési terveket hajtunk végre a munkavállalók mindennapi munkakörülményeinek folyamatos javítása érdekében.

A Beszerzési pillér

A Beszerzési osztály negyedévente vizsgálja felül a szállítókkal és ajánlattételi felhívásokkal kapcsolatos E&S kockázati mutatókat. A Beszerzési osztály által felügyelt beszerzések esetében:

- A CSR eszközlapok teljes mértékben lefedik a magas vagy középmagas E&S kockázati besorolású beszerzési kategóriákat (összességében több mint 50 eszközlapról van szó). Az eszközlapokat úgy alakítottuk ki, hogy segítsék a Beszerzési osztály munkatársait abban, hogy az ajánlattételi felhívások keretében CSR-kérdéseket tegyenek fel vagy CSR-követelményeket támasszanak az azonosított kockázatokkal kapcsolatban;
- a magas E&S kockázati kategóriájú pályázati felhívások 99%-a tartalmazott CSR-kritériumokat;
- a szerződéses szállítók 89%-a rendelkezik független harmadik fél által végzett, naprakész nem pénzügyi értékeléssel;
- kifejlesztettünk egy olyan eszközt is, amely segítségével felfedhetjük az olyan társaságokat érintő ellentmondásokat, amelyek kapcsán a szállítói láncolatban kényszermunka alkalmazásának gyanúja merül fel;
- 2021. december 31. napján a Beszerzési Osztályban szerepet játszó valamennyi aktív beszerző „felelős beszerzői oktatásban” részesült a Csoport normatív dokumentációjában és a beszerzés által alkalmazandó E&S kockázatkezelési eszközökben meghatározottaknak megfelelően.

A Tevékenységek pillér

A Csoport a DNFP keretében végzett éves ellenőrzésre (ld.: E&S kockázatkezelés az üzletágakban a tisztességes és felelős növekedés előmozdítása érdekében, 285. old.) és a megfelelési kockázateértékelésre támaszkodva folyamatosan vezet be olyan eljárásokat és ellenőrzéseket, melyek a tevékenységei folytán felmerülő E&S kockázatok kezelését célozzák meg.

A megfelelési kockázateértékelést 2020-ban folytattuk le és ennek során a Csoport 188 egységében részletesen megvizsgáltuk az E&S kockázatokot. A Csoport így sokkal részletesebben tájékozódhatott az E&S kockázatkezelési keretrendszer végrehajtásáról és betekintést nyert a szükséges javító intézkedések meghatározásába.

Ezen belső vezetőségi eszközök az alábbiak kiértékelését teszik lehetővé:

- a Csoport E&S kockázatok kezelésére vonatkozó szabályozási keretrendszerének ismerete (E&S irányelvek, E&S megfigyelési lista, E&S kizárási lista) és ezek átültetése a BU-k saját eljárásaiba;
- a legnagyobb kitettséggel rendelkező BU-k, amelyek a környezeti és társadalmi kockázatkezelési rendszer tekintetében különleges (a Société Générale kódexet átültető) eljárásokat vezettek be;
- a Csoport eljárásainak és a kapcsolódó ellenőrzéseknek a végrehajtása a Csoport állandó ellenőrzési rendszerének részeként;
- az E&S kockázatkezelésre fordított emberi erőforrások és készségek;
- irányítási keretrendszer az E&S kérdések helyi szintű kezelésére, mielőtt azokat Csoport-szinten eskaláljuk;
- az E&S és környezetvédelmi kockázatok kezelésében képzett személyek száma;
- azon ügyfelek és ügyletek száma, melyek E&S kockázatot jelentenek és ezért alapos E&S átvilágítás tárgyát képezték, valamint az átvilágítások eredménye.

A fő eredmények alapján igazolást nyert, hogy:

- a BU-k fokozatosan alkalmazzák az E&S kizárási listát (81% a felmérés időpontjában) és az E&S felelősöket alapos átvilágítás elvégzésére kérik, amennyiben ilyen típusú kockázatot azonosítanak (85% a felmérés időpontjában);
- a BU-k E&S szakértői csapatokat szerveztek és a védekezés 2. sorát képező munkavállalók sorát E&S kérdésekre szakosodott munkavállalókkal egészítették ki;
- az E&S KYC vizsgálatok vagy E&S megfigyelési listák fokozatosan bevezetésre kerültek (a felmért egységek 69%-ában).

5.7.6 A GONDOSSÁGI KÖTELEZETTSÉGGEL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK HATÉKONY VÉGREHAJTÁSÁRÓL SZÓLÓ JELENTÉS

Összefoglalás

A Gondossági kötelezettségről szóló törvény közzététele óta a Sociéte Générale folyamatosan fejleszti és alkalmazza az E&S irányítási keretrendszert a HR, Biztonság & védelem, Beszerzések és Tevékenységek pillérek kapcsán.

A 2021-ben ennek megfelelően bevezetett, a Gondossági kötelezettségről szóló tervből fakadó, fentebb részletezett fő intézkedések és azok eredményei a következők:

Az Emberi Erőforrás, Biztonság és Védelem pillér

A Gondossági kötelezettségről szóló terv alkalmazásának eredményei a Csoport egységeiben.

A Gondossági kötelezettségről szóló terv szerint a magas, közepesen magas ill. mérsékelt kockázati besorolású országokban lévő egységekben értékelt témák:

Kockázatok	Munkavállalói kitettség szintje
Egyesülési szabadság és kollektív tárgyalási jogok	A munkavállalók 1,8%-át foglalkoztatják olyan egységekben, amelyeknek meg kell erősíteniük munkavállalói képviseleti rendszerüket.
Diszkrimináció	A munkavállalók 0,3%-át foglalkoztatják olyan egységekben, amelyeknek erősebben kell ellenőrizniük a HR-folyamatokat, hogy azok ne legyenek diszkriminatívak.
Egészség és biztonság	A munkaerő 1,6%-át foglalkoztatják olyan egységekben, amelyeknek fokozottabban kell ellenőrizniük az egészségügyi és biztonsági szabályok végrehajtását.
Munkakörülmények ¹⁰	A munkaerő 0,7%-át foglalkoztatják olyan egységekben, melyeknek fokozottabban kell ellenőrizniük a munkakörülményeket, hogy azok megfeleljenek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet normáinak.

Az egyesülési szabadság és kollektív tárgyalási jogok vonatkozásában a Kínában, Egyesült Arab Emírátsokban, az Egyesült Államokban és Törökországban működő Société Générale egységek munkavállalói képviseleti rendszere javult.

A nem diszkriminatív HR eljárások biztosítására kialakított irányelvek, eljárások és szabályok betartása javult az Algériában, az Egyesült Arab Emírátsokban, Egyenlítői Guineában és Ukrajnában működő Société Générale egységekben.

Ahogy azt már az elmúlt évben bejelentettük, a Csoport a sokszínűség támogatása és a megkülönböztetés minden formájának megelőzése iránti elkötelezettségét tükröző intézkedéseket vezetett be az alábbiak szerint:

- a zaklatás felszámolására vonatkozó irányelvek egységesítése és belső ellenőrzések létrehozása a diszkrimináció-mentesség elveinek betartása érdekében;
- a 2020-as belső ellenőrzési rendszerbe foglalt öt további ellenőrzés elvégzése (a diszkrimináció megelőzése és a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó jogi kötelezettségek);
- a Vállalati Kultúráért, Sokszínűségért és Befogadásért Felelős Osztály létrehozása a Csoportban;
- egy erősebb sokszínűségi és befogadási stratégia, beleértve a tudattalan előítéletek és sztereotípiák felszámolására irányuló kampányokat, valamint a nők felsővezetői pozíciókban való képviseletének növelésére irányuló proaktív intézkedéseket.

Az egészséges és biztonságos munkahely érdekében létrehozott irányelvek, eljárások és szabályok betartása javult a Kamerunban, az Egyesült Arab Emírátsokban, az Egyenlítői Guineában, Madagaszkáron, Marokkóban és Oroszországban működő Société Générale egységekben. Általában véve, a pandémia alatt a Csoport egységei világszerte lépéseket tettek a munkavállalók egészségének védelme érdekében.

A munkakörülmények vonatkozásában a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet normáinak való megfelelés érdekében bevezetett irányelvek, eljárások és szabályok betartása javult az Algériában, Kongóban, az Egyesült Arab Emírátsokban, Marokkóban, Romániában, Csádban és Ukrajnában működő egységekben.

A 2021-es önértékelést a Csoport munkavállalói köre teljes létszámban elvégezte.

A Beszerzési pillér

A 2021-es fő eredmények az alábbiak:

- a szabályzatokat 2021 májusa óta bővítjük és új kötelezettségekkel egészítjük ki azokat, mint új követelmények beépítése az eljárásokba (a nemzetközileg magas kockázati besorolású E&S kategóriák és az egységekre delegált beszerzések vonatkozásában), valamint E&S kritériumok beiktatása az ajánletelemzési mátrixba (a nemzetközileg magas kockázati besorolású E&S kategóriák vonatkozásában);
- az E&S követelményeket és a magas kockázati besorolású IT felszerelést magába foglaló 16 eszközlap felülvizsgálata, valamint mérsékelt, ill. alacsony kockázatú beszerzések vonatkozásában 3 további eszközlap összeállítása;
- a Beszerzést érintő, valamennyi eszközre vonatkozó oktatás;
- a 2020-ban a legmagasabb E&S kockázatot felmutató szállítóinknál végzett E&S auditok eredményén alapuló akciók tervek nyomán követése;

¹⁰ Kényszermunka, modern rabszolgaság, gyermekmunka, tisztességes munkaidő és tisztességes bérek

- a 2022-es E&S auditok előkészítésének alapozása (az audit kérdőívek megfogalmazása két közepesen magas kockázati kategóriájú beszerzés vonatkozásában);
- ellentmondások kezelésére vonatkozó eljárás.

Eredmények a Beszerzési Osztály által felügyelt beszerzések kapcsán:

- az elemzett kiadások 5%-át magas E&S kockázatú beszerzésekre, míg 9%-át középmagas kockázati kategóriákra fordították. Az építkezési kiadások (amelyek a Csoport kiadásának 1,5%-át teszik ki) bizonyultak a legmagasabb kockázatú kategóriának;
- a CSR eszközlapon a magas vagy középmagas E&S kockázatú beszerzési kategóriák 100%-át fedik le (összességében több mint 50 eszközlapon). Az egyedi kihívásoknak való megfelelés érdekében kb. további 50 eszközlapon fedik le az egyéb beszerzési kategóriákat;
- a magas E&S kategóriájú kiírások 99%-a tartalmazott CSR kritériumokat;
- 2021. december 31. napjáig a Beszerzési osztály összes aktív beszerzője részt vett a Felelős beszerzésről szóló oktatásban.

A Tevékenységek pillér

A 2021-es fő eredmények az alábbiak:

- a környezetvédelmi és társadalmi (E&S) általános elvek 2021 márciusában felülvizsgálatra kerültek, hogy megfeleljenek *A pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről szóló 2019/2088 rendeletben* foglalt bizonyos kötelezettségeknek, különös tekintettel a fenntarthatósági kockázatok integrálására vonatkozó irányelvekre és a fenntarthatósági tényezők negatív hatásainak átláthatóságára. Ezen alapelvek vonatkoznak az ügyletekre és az azok alapjául szolgáló termékekre vagy szolgáltatásokra, háromfajta kritérium meghatározásával: kizárási kritérium, kiemelt kockázatértékelési kritérium és további kockázatértékelési kritériumok. 2021-ben négy ágazati irányelvet (hőerőművek, gátak és vízenergia, tengeri közlekedés és bányák), valamint két, az éghajlatra és a biológiai sokféleségre vonatkozó horizontális irányelvet vizsgáltunk felül;
- a védett területeken levő ügyletek megjelölését szolgáló új eszköz bevezetése (UNESCO Világörökség, IUCN I-IV, Ramsar, Szövetség a Nulla Kihalásért) a biodiverzitási kritériumok támogatására;
- az E&S kockázatok eszközlálására vonatkozó eljárás meghatározása;
- az E&S kockázatkezelési szakértelem növelése a BU-kban és a védelem második sorában. A Compliance Osztály kinevezett munkatársai kezelik azokat az eseteket, amelyek vélhetően nem felelnek meg a Csoport önkéntes E&S elkötelezettségeinek. Tisztáztuk a döntéshozatali kört az ilyen esetek vonatkozásában;
- az állandó felügyeleti rendszert kiegészítettük az E&S kockázatkezelés folyamatos ellenőrzésével;
- e-learning modulok az E&S kockázatkezelésről. A céges ügyfelekkel közvetlen vagy közvetett kapcsolatban álló munkavállalók számára az oktatáson való részvétel kötelező. A modul az E&S kockázatok kezelésének leírásával, irányításával és fő szakaszaival foglalkozik: kockázatok azonosítása és értékelése, az ezekből következő akciótervek felállítása;
- minden munkavállalónak megvan a lehetősége, hogy szabadon hozzáférjen az E&S témákkal foglalkozó online oktatáshoz. A BU-k és a SU-k az ágazati irányelvekre fő hangsúlyt fektető workshopokat szerveztek;
- a 2020-as Compliance kockázatértékelést követően a Compliance osztály figyeli az akcióterveket, ideértve a legmagasabb kockázatok specifikus nyomon követését. A legmagasabb kockázatokot megcélzó összes akcióterv bevezetésre került.

Eredmények:

- A feltérképezés alapján kimutattuk, hogy a Csoport kockázati kitétségének 8%-a esetlegesen E&S kockázatokot jelentő olyan tevékenységekhez kapcsolódott (pl. energia, szállítás és logisztika, upstream mezőgazdaság, ipar, építés stb.), melyeket szintén kockázatot jelentő országokban végeztek;
- Az akciótervek az alábbiakra derítettek fényt:
 - a 2020-as értékelés kihangsúlyozta, hogy a BU-k több mint 90%-a alkalmazza az E&S azonosítási és kizárási listát a KYC vagy az ügylet átvilágítási folyamata alatt, valamint 2021 végén a vizsgált egységek 80%-a jelentette ki, hogy E&S vizsgálatokat és azonosítási vagy kizárási applikációkat vezetett be,
 - 2021-ben több mint 1200 ügylet vonatkozásában került sor E&S vizsgálatra,
 - a finanszírozási tevékenységet végző fő BU-k ügyfelei esetében megnövekedett az értékelések száma, és nagyon eltérő vélemények születtek: 88,5% pozitív, 9,5% további feltételeket vetett fel, 2% pedig negatív volt,
 - az E&S oktatás fejlesztése folytatódott: 2021 végéig mintegy 40.000 munkavállaló részesült E&S kockázatkezelési oktatásban e-learning modulok segítségével.

5.7.7 KILÁTÁSOK ÉS TERVEZETT FEJLESZTÉSEK

2021-ben a már meglévő E&S kockázatértékelési és irányítási folyamatok egy részét vizsgáltuk felül főleg amiatt, hogy kiegészítsük azokat a még egyáltalán nem vagy nem eléggé lefedett fő kockázatokkal. A kockázatkezelési keretrendszer 2022 folyamán továbbra is fejlesztjük (irányelvek, formális eljárások és/vagy további vizsgálatok segítségével).

Az Emberi Erőforrás, Biztonság és Védelem pillér

A munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok kezelése mind a Covid-19 pandémia, mind a Csoport átalakulásával járó változások fényében jelenleg fontosabb, mint valaha.

Az egészségügyi és biztonsági kockázatok megelőzésére és kezelésére alkalmazott fő lépések a Csoportban:

- a munkavállalói felmérés eredményeinek kielemezése, különös tekintettel azok elköteleződésére és a pszichoszociális kockázatokra;
- a pszichoszociális kockázatok megelőzését szolgáló intézkedések javítása, különös tekintettel azokra, amelyeket a Csoport átalakulási folyamata generált (munkaügyi mutatók nyomon követése, megelőző irányelvek kialakítása, a pszichológiai kockázati tényezők visszaszorítását célzó intézkedések kidolgozása stb.);
- pszichoszociális és mentális egészségügyi kockázatok felfedésével és megelőzésével kapcsolatos oktatás menedzserek és HR munkatársak számára;
- a munkatársak tájékoztatása az egészségügyi és biztonsági szabályokról és a legjobb gyakorlatokról a Csoport intranetjén elérhető, a biztonsági folyamatokra és koncepciókra vonatkozó információkkal;
- az ingatlanok és a munkahelyek átalakítása annak érdekében, hogy a munkavállalók számára megfelelő munkakörnyezetet alakítsunk ki a távmunka és a hibrid munkaformák növekedésének megfelelően a 2021-2025 közötti időszakra vonatkozó programmal, amelyet a Csoport Ingatlanrészlege vezet.

További intézkedések bevezetését tervezzük azoknál az egységeknél, amelyeknek javítaniuk kell az ellenőrzéseiken, mint például:

- mentális egészséggel kapcsolatos tájékoztatókat tervezünk az Egyesült Arab Emírátsokban;
- Marokkóban a Bank megerősítette az irányítást és kibővítette az Egészségügyi, Biztonsági és Védelmi Bizottság előjogait;
- Oroszországban minden munkavállalót arra kérünk, hogy rendszeresen töltsék ki a munkahelyi egészséggel kapcsolatos kérdőíveket és értékeléseket;
- a madagaszkári tervek között szerepel a munkahelyi egészségvédelmi, biztonsági és védelmi szabályok alkalmazására vonatkozó megközelítés egységesítése az ellenőrzések kialakításának és nyomon követésének javítása érdekében.

A Csoport továbbá folytatja a munkavállalók védelmét és támogatását célzó intézkedések végrehajtását a 2022-es világvárvány idején. Az érdekelt felek figyelmes meghallgatása tisztázza a Csoport környezetében bekövetkező változásokat, és segít abban, hogy agilisán tudjunk reagálni rájuk. A belső felmérések eredményeinek figyelembevételével és az UNI Global Unionnal folytatott folyamatos párbeszéd révén megfelelő csatornákat hoztunk létre az összes érdekelt féllel folytatott konstruktív párbeszéd előmozdítása érdekében.

A Beszerzési pillér

Az alábbi fő akciókat terveztük:

- a kockázatok azonosítására és értékelésére használt eszközök folyamatos fejlesztése, ideértve új eszközlapok összeállítását a mérsékelt és/vagy alacsony kockázati besorolású ügyfelek vonatkozásában;
- az összes kockázati szintet és beszerzési kategóriát lefedő eszközlapok angol nyelvű fordítása nemzetközi használatra;
- rendszeresebb oktatás a Csoport beszerzői számára a tevékenységek teljes vonatkozásában, valamint kérésre az oktatás kiterjesztése az általában a beszerzést irányító BU-kra;
- CSR audit elvégzése, új helyreállítási akciótervek E&S kockázati tényezőt képviselő leszerződött szállítókkal;
- az új E&S kockázatelemzési eszközöket alkalmazó szállítók közötti eltérések azonosítását és kezelését szolgáló eljárások felgyorsítása.

A Tevékenységek pillér

Az alábbi fő akciókat terveztük:

- a környezeti és társadalmi kockázatok azonosítását és megelőzését célzó, a biodiverzitás kritériumaival kiegészített, frissített ágazati irányelvek közzététele;
- a kényszermunkával és a vonatkozó eszközökkel foglalkozó normatív keretrendszer megfogalmazása;
- segédanyagok kidolgozása a BU-k számára az ágazati irányelvek alkalmazása és az E&S viták jelentőségi minősítése terén;
- az ágazati irányelvekkel foglalkozó, folyamatos oktatási workshopok.



Egyezmények és Állásfoglalások

A nemzetközi munkaügyi normák az ILO-t alkotó elemek (kormányok, munkaadók és munkavállalók) által összeállított jogi eszközök, amelyek megszabják a munkahelyi alapelveket és jogokat. Ezek vagy jogilag kötelező erővel bíró nemzetközi szerződések, azaz **Egyezmények (vagy Protokollok)**, amelyeket a tagállamok ratifikálhatnak, vagy **Állásfoglalások**, melyek nem kötelező jellegű iránymutatásként szolgálnak. Egy Egyezmény gyakran fekteti le az azt ratifikáló ország által teljesítendő alapelveket, míg a kapcsolódó Állásfoglalások az Egyezmény alkalmazásának módjára vonatkozó, részletesebben kidolgozott irányelvekkel egészítik ki azt. Az Állásfoglalások lehetnek önálló irányelvek is, amelyek nem kapcsolódnak Egyezményhez.

Az **Egyezményeket és az Állásfoglalásokat**, melyeket az évente megrendezett Nemzetközi Munkaügyi Konferencia (*International Labour Conference*) során fogadnak el, a kormányok, munkaadók és munkavállalók képviselői fogalmazzák meg. Ahogy egy szabvány elfogadásra került, a tagállamok az ILO Egyezmény 19 § (6) bekezdése alapján kötelesek azt 12 hónapon belül egyeztetésre *benyújtani* az illetékes hatóságnak (általában a Parlamentnek). Egyezmények esetében ez azt jelenti, hogy az egyeztetésre a *ratifikálás* céljából kerül sor. Amennyiben ratifikálják, az Egyezmény az illető országban általában a ratifikálástól számított egy év elteltével válik jogerőssé. A ratifikáló országok vállalják, hogy az Egyezményt a nemzeti törvények és gyakorlat részeként alkalmazzák és szabályos időközökben jelentést tesznek annak teljesítéséről. Szükség esetén az ILO technikai segítséget bocsát rendelkezésre. Ezen túlmenően az Egyezményt ratifikáló országok ellen képviselői és panaszos eljárást lehet kezdeményezni annak megsértése esetén (ld. az ILS alkalmazása és előmozdítása, [applying and promoting ILS](#)).

Alapvető Egyezmények

Az ILO Irányító Testület eredetileg nyolc „alapvető” Egyezményt határozott meg, melyek alapvető munkahelyi elveknek és jogoknak minősülő témákat fednek le: az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerése; a kényszermunka vagy kötelező munka minden formájának megszüntetése; a gyermekmunka tényleges eltörlése; valamint a foglalkoztatás és a foglalkozás tekintetében a megkülönböztetés megszüntetése. Ezeket az elveket *A munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló 1998-as évi ILO nyilatkozat* (ILO [Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work \(1998\)](#)) is lefedi. Az 1930-s évi *Kényszermunkáról szóló Egyezmény 2014-es Protokolljának* adaptálása után egy kilencedik ILO eszközt is „alapvetőnek” minősítettek. 2022 júniusában, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 110. ülésén az ILC elfogadta *A biztonságos és egészséges munkakörnyezetnek az ILO alapvető munkahelyi elvek és jogok keretébe történő beillesztéséről szóló Állásfoglalást* ([Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work](#)). Így *A munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló 1998-as évi ILO nyilatkozat* ebben a vonatkozásban kiegészítésre került, és *A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 1981. évi 155. számú egyezmény* és *A munkahelyi biztonság és egészségvédelem előmozdításáról szóló 2006. évi 187. számú egyezmény* a 1998-as nyilatkozat 2022-es módosítása ([1998 Declaration, as amended in 2022](#)) szerint most alapvető Egyezménynek minősülnek.

A 11 alapvető eszköz a következő:

- [Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 \(No. 87\)](#) (Az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi 87. sz. egyezmény)
- [Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 \(No. 98\)](#) (A szervezkedéshez és a kollektív tárgyaláshoz való jogról szóló 1949. évi 98. sz. egyezmény)
- [Forced Labour Convention, 1930 \(No. 29\)](#) (and its [2014 Protocol](#)) (A kényszermunkáról szóló 1930. évi 29. sz. Egyezmény és annak 2014. évi Protokollja)
- [Abolition of Forced Labour Convention, 1957 \(No. 105\)](#) (A kényszermunka megszüntetéséről szóló 1957. évi 105. sz. egyezmény)
- [Minimum Age Convention, 1973 \(No. 138\)](#) (Minimális életkorról szóló 1973. évi 138. sz. egyezmény)
- [Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 \(No. 182\)](#) (A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló 1999. évi 182. sz. egyezmény)
- [Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#) (Egyenlő díjazásról szóló 1951. évi 100. sz. egyezmény)
- [Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958 \(No. 111\)](#) (Diszkriminációról (foglalkoztatás és munkavégzés) szóló 1958. évi 111. sz. egyezmény)
- [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#) (Munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 1981. évi 155. sz. egyezmény)
- [Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 \(No. 187\)](#) (A munkahelyi biztonság és egészségvédelem promóciós keretéről szóló 2006. évi 187. sz. egyezmény)

► Az alapvető jogi eszközök megerősítésének táblázata ([Table of ratifications of the fundamental instruments](#))

Irányításra vonatkozó (prioritást élvező) Egyezmények

Az ILO Irányító Testülete négy további Egyezményt minősített irányítási (vagy prioritást élvező) Egyezménynek, így ösztönözve a tagállamokat azok ratifikálására a nemzetközi munkaügyi szabványrendszer működésében játszott fontos szerepük okán. Az ezt követő, *A szociális igazságosság a méltányos globalizációért* című ILO-nyilatkozat ([Declaration on Social Justice for a Fair Globalization](#)) hangsúlyozza ezen egyezmények jelentőségét az irányítás szempontjából.

A négy irányításról szóló Egyezmény a következő:

- [Labour Inspection Convention, 1947 \(No. 81\)](#) (Munkafelügyeletről szóló 1947. évi 81. sz. egyezmény)
- [Employment Policy Convention, 1964 \(No. 122\)](#) (Foglalkoztatáspolitikai egyezmény, 1964 (122.))
- [Labour Inspection \(Agriculture\) Convention, 1969 \(No. 129\)](#) (Munkafelügyeletről szóló 1969. évi 129. sz. egyezmény (mezőgazdaság))
- [Tripartite Consultation \(International Labour Standards\) Convention, 1976 \(No. 144\)](#) (A Nemzetközi Munkaügyi Szabványok ügyében tartott háromoldalú konzultációról szóló 1976. évi 144. sz. egyezmény)