

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2^{ème} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
The Luxembourg Bankers' Association
Luxemburger Bankenvereinigung

Association des Banques et Banquiers Luxembourg a.s.b.l.

12, rue Erasme L-1468 LUXEMBOURG

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
Questionnaire	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING	10
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	13

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Association des Banques et Banquiers Luxembourg

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 06.07.2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 33

Nombre de salariés hors Luxembourg : 3

Nombres des entités concernées par ce rapport : 2

Nom des entités concernées : Association des Banques et Banquiers Luxembourg,
Bureau de représentation de Bruxelles

Données de cadrage

Dans quel secteur d'activité votre organisation opère-t-elle ?

Banque et assurance

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous opérez (max. 10) :

Luxembourg, Belgique

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous vous fournissez (max. 10) :

Luxembourg, Belgique

Questionnaire

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 16** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, l'entreprise doit formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui : (a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, (b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes, (c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme, (d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

L'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise, car elle déclenchera l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour répondre à cet engagement. La politique communique en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir, et elle montre une compréhension des risques et des opportunités.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	Code de déontologie ABBL Convention collective pour le secteur bancaire Soutien aux Principes pour une Banque Responsable
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<p>Le code de déontologie de l'ABBL est notre engagement public à accompagner nos membres dans leur engagement vis-à-vis des droits humains. Il a été développé par un groupe de travail interne et comporte un engagement sur les facteurs environnementaux, sociaux – y compris les droits humains – et de bonne gouvernance (ABBL Code of Conduct, Art. 7.2.). En tant que membre fondateur de la Women in Finance Charter en 2023, l'ABBL s'est engagée à renforcer ses engagements en matière d'égalité des genres, tant en interne que vis-à-vis de ses membres.</p>

		<p>La convention collective pour le secteur bancaire comporte une série de dispositions relatives aux conditions générales de travail des salariés du secteur financier (protection et bien-être des salarié·e·s, santé et sécurité, heures et conditions de travail, égalité de traitement, etc.). La dernière convention collective a été négociée en 2021 et a été dénoncée fin 2023. Elle est actuellement en cours de renégociation avec les syndicats.</p> <p>L'ABBL applique les règles et dispositions de la convention collective à ses propres salariés.</p>
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Le code de déontologie s'adresse aux membres de l'association, tandis que la convention collective s'applique à l'ensemble du secteur bancaire au Luxembourg.
A1.2	<p>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</p> <p><i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique <input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression

		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input type="checkbox"/> Droits des minorités <input type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input type="checkbox"/> Droit à la santé <input type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input checked="" type="checkbox"/> D'autres droits : Droit à la déconnexion, droit à se former
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	Le code de déontologie et la convention collective sont disponibles publiquement sur le site internet de l'ABBL, et sont diffusés via le Membernet ABBL, la plateforme de communication dédiée à ses membres.

Plan de progrès pour la partie A1

Avec l'appui de notre groupe de travail en matière de responsabilité sociale des entreprises, nous allons élaborer et publier une déclaration sur notre engagement et notre approche en matière de droits humains au 4^e trimestre 2024.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A2	Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	<p>L'ABBL a fait de la sensibilisation en matière de droits humains l'une de ses priorités. Cela s'est traduit notamment par la création d'un groupe de travail « Corporate Sustainability » en 2016. Ce groupe traite des développements (principalement réglementaires) en matière de responsabilité sociale d'entreprises, d'information de durabilité ainsi que des impacts des propositions législatives européenne et nationale sur le devoir de vigilance pour le secteur bancaire.</p> <p>Les membres de ce groupe de travail ont pu bénéficier d'une série de présentations concernant des initiatives ou des ressources en la matière, y compris une intervention du Ministère des Affaires Étrangères et Européennes et de l'INDR sur le PNEDH.</p> <p>Ce même groupe de travail a par ailleurs mandaté la rédaction d'une nouvelle section dédiée aux droits humains et le devoir de vigilance au sein du secteur bancaire qui viendra compléter le guide pratique en matière de responsabilité sociale des entreprises de l'ABBL.</p>
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	<p>La Directrice des Ressources Humains veille au respect des procédures internes et à l'application de la convention collective pour le secteur bancaire aux salariés de l'ABBL.</p> <p>Le Comité de Direction et la Direction des Ressources Humains se rencontrent de manière régulière pour échanger sur l'ensemble des problématiques relatives aux ressources humaines y inclus les enjeux liés au respect des droits humains..</p>

		<p>L'ABBL dispose d'une délégation du personnel au sein de laquelle a été désignée un délégué à l'égalité en charge de la défense de l'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail, ainsi qu'un délégué à la sécurité et à la santé.</p> <p>Dans le cadre de notre signature du PNEDH, l'ABBL a nommé un coordinateur aux droits humains chargé de l'élaboration de l'approche de l'association dans ce domaine. Ceci inclut notamment la préparation du rapport annuel dans le cadre du Pacte, la conception et la mise en œuvre du plan d'action associé, et la coordination des efforts de l'ABBL pour renforcer la maturité du secteur bancaire sur le sujet.</p>
A2.2	<p>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</p>	<p>Lorsque cela est nécessaire, notre Comité de Direction et les membres de notre Conseil d'Administration sont informés et invités à prendre position sur des enjeux liés aux droits humains. Ils ont ainsi été impliqués et ont formellement approuvé l'engagement de l'ABBL dans différentes initiatives telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La charte Women in Finance • L'approbation des Principes pour une Banque Responsable des Nations Unies • La définition de la stratégie et la coordination de projets en matière d'éducation financière de la Fondation ABL pour l'éducation financière • la mise en œuvre d'actions en matière de santé et sécurité au travail en collaboration avec l'ASTF. <p>En outre, la délégation du personnel de l'ABBL rencontre plusieurs fois par an le Comité de Direction pour échanger notamment sur les conditions de travail, de sécurité et de défense des intérêts des salariés.</p>
A2.3	<p>Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?</p>	<p>Les membres pertinents de notre personnel continuent de se former sur le sujet du respect des droits humains. Les dispositions de la convention collective pour le secteur bancaires et les aspects pertinents de nos procédures internes sont régulièrement rappelés à notre personnel lors de staff meetings. Notre système de gestion des ressources humaines met également à la disposition de nos employés</p>

		<p>des procédures et des documents clés concernant leurs droits.</p> <p>Les employés sont également informés et formés à propos notamment des principes de plaidoyers (« Advocacy principles »), des engagements de l'association ou de son code d'éthique.</p>
A2.4	<p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p>	<p>Notre code de déontologie comporte depuis sa précédente révision en 2019 un 7^e engagement basé sur les Principes pour une Banque Responsable de l'ONU :</p> <p><i>“[ABBL members] identify and assess potential positive and negative ESG impacts resulting from their capital allocation decisions, provision of products and services, as well as lending policies. In particular, they engage towards sound and responsible business practices, including the incorporation of ESG considerations, including human rights, into their credit and investment appraisal processes.”</i></p>
A2.5	<p>Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?</p>	<p>Pendant la période de reporting, l'ABBL s'est focalisée sur l'élargissement de ses connaissances et celles de ses membres en matière de respect des droits humains en mettant l'accent sur les implications pour une institution financière. Les enseignements acquis seront reflétés dans une nouvelle section du guide pratique RSE de l'ABBL (cf. question A2).</p>

Plan de progrès pour la partie A2

Poursuite et renforcement des actions de sensibilisation et formation du personnel de l'ABBL sur le sujet.

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

Selon le **principe 18** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les **incidences négatives effectives ou potentielles** sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales.

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels et potentiels est une étape essentielle pour garantir un processus adéquat de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Cela vous permettra de prendre les mesures appropriées. Une évaluation adéquate doit prendre en compte tous les domaines de l'entreprise, à travers les opérations et les relations (y compris les chaînes d'approvisionnement) où les risques en matière de droits de l'Homme sont les plus susceptibles d'être présents et les plus importants. L'évaluation doit aller au-delà de l'identification des risques matériels pour l'entreprise et inclure les risques pour les détenteurs de droits.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
B1	<p>Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme liés aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.</p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones <input type="checkbox"/> Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur <input type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) <input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal <input type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs <input type="checkbox"/> Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)

- Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive
- Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail
- Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses
- Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance)
- Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes.
- Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.)
- Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers)
- Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques
- Risques liés à la dégradation des conditions de travail
- Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine
- Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé
- Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs
- Autres risques identifiés : Diversité, équité et inclusion, télétravail (comme facteur affectant les conditions de travail)

B2	<p>Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.</p>	<p>DE&I : le sujet a été identifié à travers les statistiques négatives pour le secteur</p> <p>Télétravail : le sujet a été identifié en raison de l'impact pour les salariés et les employeurs, notamment pour gérer le cas particulier des travailleurs frontaliers</p>
B3	<p>Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.</p>	N/A
B4	<p>Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.</p>	Aucune incidence grave à déclarer

Plan de progrès pour la partie B

En 2023, l'ABBL s'est focalisée sur le développement de connaissances en matière de vigilance raisonnable afin, dans un premier temps, de mieux accompagner ses membres, y compris ceux visant à rejoindre le PNEDH, dans leur propre approche en matière de droits humains et, dans un second temps, de pouvoir réaliser une cartographie détaillée de ses propres enjeux saillants qui accompagnera notre rapport 2024 dans le cadre du PNEDH.

PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2023.]

Selon le **principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C1	Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?	L'ABBL dispose de politiques, mécanismes et procédures en matière de droits de l'Homme conformes aux dispositions de la convention collective applicable au secteur bancaire.
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	Nos politiques et procédures internes sont mis à la disposition de nos employés à travers notre système RH interne. Nous communiquons également dans notre rapport annuel sur les sujets saillants pour l'ABBL et ses membres, ce rapport étant publiquement disponible sur notre site internet.

Plan de progrès pour la Partie C1

L'ABBL disposant déjà de politiques et procédures en place pour gérer des violations (par exemple à travers notre délégation du personnel), une mise à jour de ces procédures est prévue pour couvrir d'éventuels nouveaux sujets saillants comme le droit à la déconnexion ou le harcèlement.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ?	L'ABBL, dans le cadre de son rapport annuel et de responsabilité, consulte ses parties prenantes internes et externes pour identifier et cartographier les sujets matériels pour l'association, notamment son engagement et celui de ses membres vis-à-vis des droits humains.
C2.1	Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?	Voir réponse C2
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	Les membres de l'ABBL, le Ministère des Affaires étrangères et Européennes, la House of Sustainability
C2.3	Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?	L'ABBL rédige des comptes-rendus des réunions qui se tiennent sur le sujet et sollicitent l'avis de ses membres pour définir les priorités et points d'action associés.

Plan de progrès pour la Partie C2

L'ABBL s'est fixé pour objectif d'établir un plan de consultation de parties prenantes s'appuyant sur les enjeux saillants identifiés pour la prochaine période de reporting (cf. plan d'action et échéancier en annexe).

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C3	Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?	L'ABBL réalise une veille réglementaire continue sur ces sujets et consulte ses membres, ou d'autres parties prenantes lorsque cela est jugé pertinent, afin d'évaluer l'importance de chaque sujet relatif aux droits humains.
C3.1	Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?	Nous n'avons pas observé de tendances ou schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant.
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	Pas d'incidences graves identifiées
Plan de progrès pour la partie C3		

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C4	Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de	Lorsqu'un sujet saillant est identifié, les différentes instances définies pour traiter ce sujet sont sollicitées, que ce soit notre groupe interne RSE, le comité de

	l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?	Direction, le groupe de travail Corporate Sustainability, la Commission Affaires Sociales, ou encore la Délégation du Personnel afin de déterminer les décisions et le niveau de priorité associés.
C4.1	Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?	Notre groupe de travail interne dédié à la RSE se charge également de la gestion des droits humains et de la mise en application du PNEDH.
C4.2	Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?	Les mécanismes internes définis pour traiter ces cas sont appliqués en conformité avec les dispositions de la convention collective applicable au secteur bancaire.
C4.3	Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?	N/A
Plan de progrès pour la partie C4		

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Selon le **principe 21** directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour rendre compte de la façon dont les entreprises remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C5	Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour	Des réunions régulières entre Délégation du Personnel et le Comité de Direction ainsi qu'entre le Comité de

	<p>traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?</p>	<p>Direction et la responsable des Ressources Humaines permettent d'assurer le suivi de ces sujets, et un registre est maintenu par le délégué à la sécurité et à la santé.</p> <p>Le rapport relatif au Pacte est également revu et validé par le Comité de Direction et la responsable des Ressources Humaines.</p> <p>Dans le cadre du processus du renouvellement de son label INDR, l'ABBL évalue également tous les trois ans son niveau de maturité et des progrès notamment sur la dimension sociale de ses actions intégrant les droits humains.</p>
<p>C5.1</p>	<p>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</p>	<p>Lancement d'un groupe de travail et de rédaction dédié au sujet des droits humains pour le secteur bancaire</p>
<p>Plan de progrès pour la partie C5</p> <p>Suite à l'identification de nos enjeux saillants, nous développerons un plan de suivi de la performance de nos mesures de prévention et d'atténuation de nos enjeux saillants en 2025.</p>		

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C6	Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?	L'ABBL dispose de procédures et mécanismes conformes aux dispositions de la convention collective applicable pour le secteur bancaire. Un manuel des procédures internes est mis à disposition de l'ensemble de nos salariés à cet égard.
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	Voir réponse C6
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	-
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Voir réponse C6
C6.4	Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets	-

	saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	
C6.5	Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous fournir des exemples représentatifs ?	N/A
Plan de progrès pour la partie C6 Les procédures sont revues et mises à jour annuellement et de nouvelles procédures sont en cours de rédaction pour traiter les sujets de droit à la déconnexion et du harcèlement.		