

Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2024**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



SPUERKEESS

Banque et Caisse d'Épargne de l'Etat, Luxembourg

1 Pl. de Metz L-1930 Luxembourg

Table des matières

| | |
|--|----|
| Informations sur l'organisation | 3 |
| Données préalables..... | 3 |
| Données de cadrage..... | 3 |
| Rapport Droits de l'Homme | 4 |
| PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME | 4 |
| PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING..... | 12 |
| PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME | 16 |

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg.

Responsables de droits de l'Homme : Sandra Schengen, Martine Praus

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 20 septembre 2023

Nombre de salariés au Luxembourg : 1950 contrats au 31/12/2024

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 2

Nom des entités concernées : Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg et Spuerkeess Asset Management

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

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

1. Luxembourg
2. Angleterre
3. Ireland
4. France
5. Belgique
6. Allemagne
7. Pays Bas
8. Autriche
9. États-Unis
10. Italie

Rapport Droits de l'Homme

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 communiquée 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 |
|------|---|--|
| A1 | <p>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</p> | <p><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <p><i>Publiées : Signature du Pacte E&DH, signature des « Principles for Responsible Banking » du « United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI) et publication du rapport et du self-assessment y liés, déclaration de la politique relative aux droits de l'Homme, rapport de développement durable 2023, Net Zero Climate Target Report 2023, Spuerkeess a été nommée « Best Bank Sustainable Finance in Luxembourg for 2024 », Spuerkeess a de nouveau été labellisée « Entreprise Socialement Responsable » en 2024, déclaration de la politique de publicité et de marketing équitables, déclaration de la procédure de recouvrement de créances, déclaration de la politique d'exclusion ESG, déclaration de la politique relative aux ressources humaines, déclaration d'engagement</i></p> |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p><i>volontaire – Fournisseur, déclaration de la politique d'intégration des risques en matière de durabilité, Code de conduite, politique relative à la chaîne d'approvisionnement en minerais et en métaux provenant potentiellement de zones de conflit ou à haut risque(hors Union Européenne), rapport sur les politiques et pratiques en matière de devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement, déclaration de la politique de diversité et d'inclusion, déclaration de la politique de gestion responsable du portefeuille de crédit et d'investissement, déclaration de la politique de développement durable, déclaration de la politique de lancement d'alerte, EverGreens – Podcast sur la durabilité</i></p> <p><i>CSRD : Publication du rapport annuel 2024 avec intégration du rapport de durabilité selon la CSRD</i></p> |
| A1.1 | <p>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</p> | <p><i>La mission de Spuerkeess, définie par sa loi organique du 24 mars 1989, est de contribuer au développement économique et social du Luxembourg.</i></p> <p><i>Ainsi, Spuerkeess a signé en septembre 2023, le Pacte National des Entreprises et Droits de l'homme pour affirmer son engagement à respecter les droits de l'Homme et renforcer les principes de développement durable et de responsabilité sociale dans ses activités. Avant cette signature, Spuerkeess avait entrepris une évaluation approfondie de ses opérations pour s'assurer des sujets saillants en matière de droits de l'Homme. Cela a impliqué une diligence raisonnable sur ses investissements, ses relations avec les clients et les fournisseurs, ainsi que sur ses propres pratiques. Ces démarches témoignent de sa volonté de promouvoir une économie respectueuse et inclusive, en adhérant à des pratiques éthiques et responsables.</i></p> <p><i>Également, le ministère de tutelle de Spuerkeess, le ministère des Finances, a publié en 2024 son plan d'action en 10 points pour la finance durable, dont 2 points plus spécifiquement concernent les Droits de l'Homme: 1. La volonté de faire de Luxembourg un r un centre de compétences en finance de genre et 2. L'ambition de mettre l'accent sur les dimensions sociales de la finance durable, y compris les Droits de l'Homme.</i></p> |

| | | |
|------|--|--|
| A1.2 | <p>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</p> | <p><i>L'engagement de Spuerkeess s'adresse à ses employés internes et externes, ses contractants et sous-traitants, ainsi que sa clientèle et les entreprises dans lesquelles elle détient des participations.</i></p> |
| 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.)</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la vie <input checked="" 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 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression <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 checked="" 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 type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input checked="" 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 type="checkbox"/> D'autres droits : <p>Cette sélection a été réalisée ensemble avec tous les services concernés de la banque et avec l'aide d'un consultant, lors de l'exercice Due Diligence réalisé en 2022 (voir point B2).</p> |
| A1.3 | Comment l'engagement public est-il diffusé ? | <p><i>L'engagement public de Spuerkeess est diffusé à travers divers canaux pour maximiser son impact, y compris via le site internet de Spuerkeess, le podcast EverGreens, les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Instagram, Facebook etc, via des partenaires tiers, ainsi que par le biais de communiqués internes sur l'intranet de Spuerkeess.</i></p> |

Plan de progrès pour la partie A1

- Publication de ce reporting pour le 31 mars 2025 sur le site Spuerkeess
- Refonte du site internet Spuerkeess pour donner plus de visibilité aux Droits de l'Homme

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---|---|
| 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><i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <p><i>Communication et diffusion par le biais du site internet de la Banque dans la section "Sustainability", où l'on peut accéder aux documentations et aux politiques en la matière. Les communications internes avec les collaborateurs se font par le biais de l'intranet de la Banque.</i></p> <p><i>Spuerkeess est membre des groupes de travail de l'ABBL sur la Diversité, l'Égalité et l'Inclusion ainsi que sur la Corporate Sustainability, groupe traitant notamment des sujets de gouvernance ESG et des droits de l'Homme.</i></p> |
| A2.1 | Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme sont-elles organisées au sein de votre entreprise, et pourquoi ? | <p><i>Nous avons désigné deux experts en ressources humaines comme coordinateurs principaux pour les questions relatives aux droits de l'Homme, assurant ainsi une liaison centrale pour toutes les demandes concernant cette thématique. Leur rôle est stratégique et opérationnel : ils conseillent, orientent et soutiennent les différents services en adoptant des bonnes pratiques et en respectant la conformité avec les réglementations. Ils sont soutenus par les employés de la division SSO (Strategic & Sustainability Office) du Service SGE (General Secretariat).</i></p> <p><i>Ils supervisent également la formation et la sensibilisation du personnel à ce sujet.</i></p> <p><i>En matière de gestion des risques, l'évaluation RCSA (Risk Control Self-Assessment) a permis à nos experts d'identifier les risques potentiels liés aux droits de l'Homme au sein du service des ressources humaines.</i></p> |
| A2.2 | Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ? | <p><i>Étant donné que le rapport de durabilité fera partie intégrante du rapport annuel de Spuerkeess, ce dernier est publié après validation du Comité de direction et du Conseil d'administration et approbation des comptes annuels par le Gouvernement luxembourgeois.</i></p> <p><i>Dans le cadre de notre mécanisme de recours, toutes les plaintes concernant les droits de l'Homme, seront soumises à un rapport trimestriel devant le Comité de direction.</i></p> |

Les KPIs suivants, ou indicateurs clés de performance ont été définis afin de quantifier et évaluer la progression de nos efforts dans le respect des droits de l'Homme, permettant ainsi à nos dirigeants de prendre des décisions éclairées en matière de droits de l'Homme et sont mis à jour, communiqués et validés par les différents organes de gouvernance de la Banque annuellement dans le cadre de la production du rapport de durabilité de Spuerkeess :

1. Représentation du sexe sous-représenté au sein du Conseil d'administration
2. Représentation du sexe sous-représenté au sein du Comité de direction
3. Représentation du sexe sous-représenté des postes à responsabilité hiérarchique
4. Taux de recrutement
5. Nombre d'heures de formation
6. Nombre moyen d'heures de formation par an et par collaborateur (H/F)
7. Taux de rotation (hors départ en retraite)
8. Départs par ancienneté
9. Départs par motif
10. Promotions, par sexe, dans chaque groupe de traitement
11. Taux d'occupation
12. Aménagement du temps de travail (en nombre d'agents)
13. Congé parental (H/F)
14. Taux de reprise de travail
15. Taux de rétention
16. Effectif par sexe
17. Effectif par sexe et agence/service
18. Embauches par sexe
19. Répartition de l'effectif par nationalité
20. Répartition de l'effectif par génération
21. Répartition de l'effectif par tranche d'âge
22. Répartition hommes/femmes par fonction hiérarchique
23. Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

A2.3

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 ?

En décembre 2023, Spuerkeess a sensibilisé 130 employés au sujet des droits de l'Homme à travers une conférence (01h30) animée par une avocate spécialisée sur le sujet. Cette formation a été proposée à tous les employés et est disponible en libre accès sur l'intranet de la Banque. En 2024, Spuerkeess a lancé deux éditions de son Quizz « Inclunity », un outil éducatif et interactif et qui permet de familiariser les participants avec les principes fondamentaux des

droits de l'Homme, d'encourager une prise de conscience, de favoriser un apprentissage ludique et engageant et de promouvoir une culture des droits de l'homme.

En 2024, Spuerkeess a lancé une campagne de formation obligatoire ESG composée de trois modules E, S et G y inclut les droits de l'Homme, 1828 employés ont suivi cette formation avec succès.

Afin de renforcer l'apprentissage et d'encourager l'application des principes des droits de l'Homme dans toutes les facettes de son travail, Spuerkeess a mis à jour son Code de Conduite en rajoutant un article sur le respect des droits de l'Homme et le harcèlement au travail. Ce Code définit les attentes de Spuerkeess en termes de comportements professionnels et éthiques, fournissant des directives pratiques pour les décisions quotidiennes.

En outre, Spuerkeess a développé une procédure complète sur le harcèlement pour assurer un milieu de travail sûr et respectueux. Une campagne de sensibilisation au harcèlement au travail a été lancée en décembre 2024, +/- 150 employés ont participé, cette formation est destinée à tout le personnel et reste disponible en libre accès sur l'intranet de Spuerkeess.

En parallèle, Spuerkeess a publié une politique de Diversité, Équité et Inclusion (DE&I) qui souligne l'importance de la diversité dans le recrutement, le développement professionnel, et la culture d'entreprise.

A2.4

Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?

Pour garantir la transparence et communiquer l'importance de notre engagement, nous avons mis en place plusieurs mesures :

Charte des fournisseurs : Une nouvelle charte fournisseurs qui implique le respect des droits de l'Homme a été publiée sur notre site internet. Cette charte est un outil essentiel pour veiller à ce que nos partenaires commerciaux partagent et appliquent nos valeurs fondamentales.

Questionnaire ESG pour nos fournisseurs et sous-traitants :

Spuerkeess envoie des questionnaires ESG à ses fournisseurs et sous-traitants pour s'assurer de leur degré de maturité sur les thématiques ESG dont notamment les Droits de l'homme. Par ces questions et surtout celles liées aux Droits de l'homme, Spuerkeess démontre l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme.

Entretien avec Luxtimes et publication d'un article : Dans le but de renforcer notre engagement et d'en discuter ouvertement, nous avons réalisé un entretien avec le magazine Luxtimes au cours du

premier trimestre de 2024. Cet entretien a été une occasion de mettre en lumière nos initiatives et nos objectifs en matière de droits de l'Homme, ayant eu comme résultat la publication d'un article qui parle de ce sujet.

***Code de conduite** : Notre code de conduite, est un document clé qui encapsule nos principes et nos lignes directrices internes. La nouvelle version du code de conduite qui a été publié en interne et en externe contient un article sur le respect des droits de l'Homme et le harcèlement au travail.*

A2.5 **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 ?**

Nous avons initié la rédaction de politiques et procédures détaillées pour systématiser notre approche et augmenter la transparence. Par ailleurs, bien que disposant déjà d'un canal de signalement (whistleblowing), nous avons reconnu l'importance de renforcer la communication autour de ce dispositif. En conséquence, des mesures (formulaire, politique whistleblowing publiée etc) ont été prises pour clarifier les modalités de dépôt de plaintes, les rendant plus accessibles et moins intimidantes pour encourager une plus grande utilisation.

Plan de progrès pour la partie A2

- **Rédiger une procédure sur le traitement et la recevabilité des plaintes liées aux droits de l'Homme**
- **Publication d'un règlement d'ordre intérieur**
- **Mise en place d'un HR Dashboarding pour les chefs de département, le conseil d'administration et le comité de direction, ce système intégrerait les KPI sociaux les plus pertinents de façon systématique. En cas de besoin les chiffres pourraient également être discutés au comité de durabilité.**
- **Lancement d'un challenge d'idéation (SPARK) sur les Droits de l'Homme**
- **Intégrer le respect des Droits de l'Homme dans les CGO de Spuerkeess (prévu pour 2026)**

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.)</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 checked="" 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 checked="" 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 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.)
- 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

| | | |
|----|---|---|
| | | <p><input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :</p> <p>Cette sélection a été réalisée ensemble avec tous les services concernés de la banque et avec l'aide d'un consultant lors de l'exercice Due Diligence réalisé en 2022 (voir point B2)</p> |
| B2 | <p>Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.</p> | <p><i>Pour déterminer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme, Spuerkeess a adopté une approche méthodique articulée autour de plusieurs étapes clés, en impliquant activement les parties prenantes tout au long du processus:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Analyse d'impact sur les droits de l'Homme : Une analyse d'impact a été menée par les services des Ressources Humaines, Achats, et Investissements/Crédits de Spuerkeess, centrée sur les 30 droits de l'Homme énoncés par la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Cette analyse a impliqué une évaluation pratique du respect des droits de l'Homme au sein de ces services, l'évaluation de la présence de risques potentiels de non-respect des droits de l'Homme, et l'identification des groupes de parties prenantes concernés.</i> <i>2. Ateliers de sensibilisation et questionnaires : Des ateliers ont été organisés pour chaque processus (Achats, Ressources Humaines, et Investissements/Crédits), visant à sensibiliser les collaborateurs à l'importance des droits de l'Homme. Suite à ces ateliers, un questionnaire a été envoyé aux participants pour évaluer l'exposition potentielle au risque associé à chaque droit de l'Homme.</i> <p><i>Élaboration d'une feuille de route : Les résultats des questionnaires ont été présentés lors d'un deuxième atelier, mettant en lumière les droits de l'Homme exposés aux risques les plus significatifs. Ces droits ont constitué la base pour l'élaboration d'une feuille de route spécifique pour les années 2022-2023 définissant les actions</i></p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>prioritaires et les mesures à prendre. Un nouveau plan d'action 2025-2026 a été élaboré fin 2024, il tient compte des progrès déjà réalisés, du rapport d'Evaluation et de Recommandations et définit les prochaines étapes à réaliser.</p> <p>Contribution des parties prenantes : Le processus a mis en évidence l'importance de l'implication des différentes parties prenantes internes, notamment à travers les ateliers de sensibilisation, l'utilisation de questionnaires, et la participation active au processus d'évaluation des risques. Cette approche collaborative a permis d'identifier les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et de définir des plans d'action pertinents et ciblés.</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> | <p>En raison de la nature locale de nos activités, nous nous sommes plutôt concentrés sur l'évaluation des risques liés aux droits de l'Homme selon différentes activités (ressources humaines, approvisionnement, investissement/crédit). Le choix de ces trois activités reflète une approche stratégique visant à couvrir les domaines d'activité de Spuerkeess ayant le plus grand impact potentiel sur les droits de l'Homme, conformément aux attentes réglementaires et normatives, notamment la proposition de directive de diligence raisonnable de l'UE et les normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS).</p> |
| 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> | <p>Au cours de la période de reporting, Spuerkeess n'a signalé aucune incidence grave sur les droits de l'Homme qui ne concerne pas directement les sujets saillants identifiés.</p> |
| <p>Plan de progrès pour la partie B</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer la centrale d'achat - Revoir et systématiser le formulaire ESG | | |

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

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2024.]

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 | <p>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 ?</p> | <p><i>Spuerkeess a mis en place et publié sur son site internet plusieurs politiques et procédures pour renforcer son engagement envers les droits de l'Homme. Parmi elles, figurent une politique de Diversité, Équité et Inclusion (DE&I) et une politique des droits de l'Homme. Sur le site internet de la banque on trouve un dispositif d'alerte qui couvre toutes sortes d'atteintes aux droits de l'Homme. Ce dispositif disponible publiquement permet de signaler des actes ou omissions illicites présumés ou réels, qui revêtent une certaine gravité et qui présentent un lien avec les activités de Spuerkeess. Les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection contre d'éventuelles représailles ou sanctions, à condition d'exercer leur droit de manière responsable, désintéressée, de bonne foi, non diffamatoire et non abusive. Spuerkeess garantit un traitement confidentiel des signalements reçus et protège l'identité du lanceur d'alerte conformément à la réglementation en vigueur.</i></p> <p><i>En parallèle nous avons engagé un responsable dédié à renforcer la santé et la sécurité des travailleurs.</i></p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <i>Enfin, notre code de conduite a été mis à jour et publié sur le site internet de Spuerkeess, il est applicable à notre personnel interne ainsi qu'aux employés externes, pour refléter nos valeurs et nos engagements à ce sujet.</i> |
| C1.1 | Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ? | <i>Spuerkeess communique la pertinence et l'importance de ses politiques à ses employés et parties prenantes principalement à travers ses rapports annuels et ses publications internes et/ou externes. Les formations dédiées aux employés et les directives internes sont des moyens clés utilisés par Spuerkeess pour assurer la compréhension et la mise en œuvre effective de ces politiques par ceux qui sont chargés de les appliquer.</i> |
| Plan de progrès pour la Partie C1 <ul style="list-style-type: none"> - Réviser sur base régulière les politiques existantes pour s'assurer qu'elles sont en ligne conformes avec les dernières normes internationales en matière de droits de l'Homme. - Développer des procédures spécifiques pour répondre aux sujets saillants identifiés. | | |

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 ? | <i>Notre approche se caractérise par un dialogue constructif et inclusif. Spuerkeess mobilise ses employés, ses fournisseurs et clients soit directement, soit un échantillon ou un représentant à travers des ateliers de sensibilisation et des questionnaires d'évaluation des risques (exemple questionnaire ESG pour les clients PME, questionnaire ESG fournisseurs et sous-traitants). Ces actions permettent</i> |

| | | |
|------|---|--|
| | | <p><i>d'obtenir une matrice de matérialité reflétant les sujets saillants et de développer des plans d'action ciblés.</i></p> <p><i>Spuerkeess a publié une procédure dénommée « Procédure d'élaboration du Rapport de Durabilité » qui décrit le processus de l'analyse de double matérialité et l'implication des parties prenantes.</i></p> |
| C2.1 | <p>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 ?</p> | <p><i>La consultation des parties prenantes impactées constitue une composante essentielle du processus d'analyse de double matérialité. Tout d'abord, l'identification de nos parties prenantes internes et externes découle directement de notre chaîne de valeurs. Afin de faciliter l'implication des parties prenantes Spuerkeess a déterminé des représentants de celles-ci qui sont ensuite qualifiées de « affected » ou « user ». La sélection de ces représentants nous permet également de rendre la consultation de nos parties prenantes réaliste, raisonnable et constructive afin d'intégrer leurs considérations, perceptions et enjeux.</i></p> |
| C2.2 | <p>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</p> | <p><i>Spuerkeess a collaboré avec différentes parties prenantes pour aborder les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme. Les parties prenantes impliquées incluaient les collaborateurs internes des services des ressources humaines, achats, et investissements/crédits, qui ont participé activement à l'analyse d'impact et aux ateliers de formation. De plus le service Compliance a été consulté pour inclure les plaintes liées aux droits de l'Homme dans le dispositif d'alerte, améliorant ainsi les mécanismes de signalement. Les services Organisation, Gestion du Personnel, Secrétariat Général ainsi qu'un consultant externe ont travaillé sur l'intégration des thèmes de durabilité dans la charte fournisseur et ont organisé des formations sur les labels de durabilité.</i></p> <p><i>Le service Gestion des Ressources humaines a rédigé ensemble avec le service juridique et le CGID (commissariat du gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire) une procédure sur le harcèlement (moral, sexuel et discriminatoire).</i></p> |
| C2.3 | <p>Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la</p> | <p><i>Les retours recueillis ont joué un rôle crucial dans l'élaboration de la feuille de route pour 2022-2023, mettant en évidence les droits de l'Homme les plus à</i></p> |

compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?

risque. Ainsi, l'opinion des parties prenantes a non seulement enrichi la compréhension des sujets saillants par Spuerkeess mais a également orienté sa stratégie de gestion de ces enjeux, aboutissant à un plan d'actions ciblé visant à atténuer les risques identifiés.

Plan de progrès pour la Partie C2

- Consultation annuelle des parties prenantes pour trouver des nouvelles thématiques matérielles pertinentes pour Spuerkeess

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 | <p>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 ?</p> | <p><i>Pour identifier les changements dans la nature des sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme au fil du temps, Spuerkeess a mis en place plusieurs mécanismes clés :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Analyse des plaintes reçues : Une analyse des plaintes reçues liées aux droits de l'homme permet de détecter les changements dans la nature de chaque sujet saillant.</i> <i>2. Enquête Balencio sur les risques psychosociaux : Pour identifier les changements spécifiques aux risques psychosociaux, Spuerkeess utilise l'enquête Balencio, qui évalue le bien-être des employés et détecte les risques psychosociaux émergents.</i> <i>3. Nouveau plan d'action début 2025 : La mise en place d'un nouveau plan d'action en début 2025,</i> |

| | |
|---|--|
| | <p>basé sur les résultats des analyses et enquêtes précédents, vise à aborder de manière proactive les nouveaux enjeux et risques identifiés. Ce plan inclura des initiatives spécifiques, des programmes de formation et des mesures correctives adaptées aux changements observés dans la nature des sujets saillants.</p> <p>4. Analyses annuelle des KPI : Le comité de durabilité et les organes de gouvernance de la Banque revoient et valident sur base annuelle les KPI déterminés pour suivre de près les progrès et les tendances liés aux droits de l'Homme. Cette approche permettra d'intégrer ces enjeux au plus haut niveau de responsabilité de la Banque et de s'adapter de manière continue aux changements et aux défis émergents en matière de droits de l'Homme.</p> <p>5. Veille réglementaire : La veille réglementaire en droits de l'Homme est un outil stratégique pour assurer la conformité, anticiper les évolutions et promouvoir des pratiques éthiques et responsables.</p> |
| <p>C3.1</p> <p>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 ?</p> | <p>Non, au cours des ateliers, l'attention a été portée sur l'application des droits de l'Homme au secteur bancaire (sur les trois processus déjà mentionnés), notamment en ce qui concerne l'inégalité de traitement, la discrimination, la sécurité des employés et les conditions de travail équitables.</p> <p>Aucune plainte liée aux droits de l'Homme n'a été remontée en 2024.</p> |
| <p>C3.2</p> <p>Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?</p> | <p>Non, la Banque n'a pas identifié d'incidences graves associées à des sujets saillants.</p> |
| <p>Plan de progrès pour la partie C3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclure des mécanismes de retour d'information (sondages et voies de recours) pour que les parties prenantes puissent suggérer des améliorations. | |

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 l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ? | <p><i>Spuerkeess intègre les conclusions relatives aux droits de l'Homme dans ses décisions et actions de manière structurée et systématique. En utilisant la méthode d'évaluation des risques RCSA (Risk Control Self Assessment), elle assure l'intégration des enjeux identifiés dans son cadre de gestion des risques. Les conclusions annuelles de l'RCSA sont exposées au Comité de Direction, assurant une prise de décision éclairée au plus haut niveau. De plus, la Banque maintient une approche dynamique, en adaptant ses actions et politiques en fonction des résultats et des retours des parties prenantes.</i></p> <p><i>Si des impacts risques sont identifiés, ils sont reportés au Comité de Durabilité pour décision et action, ou directement au Comité de Direction en fonction de la gravité des impacts identifiés.</i></p> |
| 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 ? | <p><i>Les coordinateurs en charge des droits de l'Homme à la Spuerkeess collaborent étroitement avec les chefs des départements/services clés pour intégrer les questions de droits de l'Homme dans leurs domaines respectifs (au moins 1 réunion par an et diverses réunions au cas par cas). Cette collaboration transversale vise à identifier les problématiques spécifiques à chaque service et à élaborer ensemble des solutions adaptées. Les départements impliqués – juridique, organisation, conformité, marchés financiers, banque privée, entre autres – contribuent activement à la recherche et à l'application de mesures concrètes, garantissant que le</i></p> |

| | | |
|------|--|---|
| | | <i>respect des droits de l'Homme soit bien ancré dans les pratiques opérationnelles de la banque.</i> |
| 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 ? | <i>Lorsque des tensions surviennent, elles sont gérées par un processus formel de signalement. Une enquête est menée pour analyser et vérifier les allégations, tout en offrant protection et soutien aux personnes impliquées. La décision finale est prise soit par le Comité de Durabilité soit par le Comité de Direction après évaluation de la gravité des faits.</i> |
| 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 ? | <i>Au cours de la période de référence, la Banque a décidé de mettre à jour le plan d'action détaillé en réponse aux sujets saillants. Ce programme comprend une série de tâches à exécuter pour garantir la prévention et/ou l'atténuation en assurant une réactivité optimale. Par ailleurs, la charte des fournisseurs a été renforcée, intégrant des exigences relatives aux droits de l'Homme, reflétant ainsi l'engagement éthique de la Banque. En décembre 2024, Spuerkeess a proposé une campagne de sensibilisation au harcèlement au travail pour promouvoir notre dispositif d'alerte. En outre, la Banque a aussi maintenu sa politique d'exclusion de crédits, continuant ainsi à se distancer des entités dont les activités soulèvent des controverses relatives aux droits de l'Homme.</i> |

Plan de progrès pour la partie C4

- Développement d'une procédure interne dédiée à la gestion des plaintes liées aux droits de l'Homme
- Formation des équipes spécialisées pour gérer les plaintes de manière efficace, impartiale et rapide

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 traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ? | <p><i>Spuerkeess n'effectue pas d'initiative dédiée à chaque sujet saillant identifié individuellement.</i></p> <p><i>Lors d'évènements organisés dans le cadre d'initiatives DE&I, Santé et Bien-être ainsi que Droits de l'homme, Spuerkeess demande régulièrement des évaluations de satisfaction auprès de ses parties prenantes. En parallèle, nous avons aussi effectué de nouveau notre enquête sur les risques psychosociaux de nos employés, nous avons eu un taux de participation de 33% et le niveau d'énergie générale de nos employés est élevé (53,9%) ou bien très élevé (36%).</i></p> <p><i>Nous renforçons nos analyses avec l'évaluation du nombre des plaintes reçues afin d'affiner encore davantage notre compréhension et notre gestion des enjeux des Droits de l'Homme.</i></p> |
| C5.1 | Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ? | <p><i>Spuerkeess a initié la mise en place de KPIs sociaux spécifiquement dédiés à évaluer l'efficacité de notre gestion des sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme. Ces indicateurs (présentés à la question A2.2), choisis pour leur pertinence et leur capacité à refléter fidèlement nos engagements et performances, sont régulièrement observés et analysés. Ils fournissent une base quantitative solide pour mesurer nos progrès et identifier les domaines nécessitant des améliorations.</i></p> |
| <p>Plan de progrès pour la partie C5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le suivi des formations ESG de nos fournisseurs | | |

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 ? | <p><i>Spuerkeess a mis en place une <u>procédure de protection des lanceurs d'alerte</u>, qui vise à faciliter le signalement sécurisé et confidentiel d'éventuelles infractions ou préoccupations éthiques.</i></p> <p><i>Nous avons publié en interne une procédure de protection spécifique pour le harcèlement, afin de garantir un environnement de travail sain et respectueux, où chaque employé se sent en sécurité de signaler tout comportement inapproprié avec la plus grande discrétion.</i></p> |
| C6.1 | Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ? | <p><i>Spuerkeess a mis à disposition sur son site internet un questionnaire détaillé de dépôt de signalement qui inclut les plaintes liées aux droits de l'Homme.</i></p> <p><i>Les employés peuvent s'adresser toujours par courriel au chef du Personnel, chef et adjoint du Service RH, au Chief Compliance Officer ou soumettre une réclamation via le service online disponible sur S-NET (solution E-banking de Spuerkeess).</i></p> |
| C6.2 | Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ? | <p><i>Spuerkeess a intensifié ses efforts de communication à travers une description détaillée (en allemand, français et anglais) sur son site internet, expliquant clairement le processus à suivre pour formuler une plainte ou une réclamation.</i></p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <i>Lors de la campagne de sensibilisation sur le harcèlement au travail réalisé en décembre 2024, Spuerkeess a décrit à tout le personnel son processus de signalement des cas de harcèlement au travail.</i> |
| C6.3 | Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ? | <i>Spuerkeess adopte une approche méthodique et empathique dans le traitement des plaintes. Ce processus débute par la réalisation d'entretiens approfondis et la recherche de solutions adaptées, dans le cadre d'une enquête rigoureuse destinée à examiner et à confirmer les faits relatifs aux plaintes soumises. Nous accordons une importance primordiale à la protection et au soutien des individus concernés tout au long de cette procédure. Spuerkeess évalue l'efficacité des mesures prises par des entretiens et va prendre les justes initiatives afin de peaufiner les mesures pouvant être prises dans ce contexte au sein de notre établissement.</i> |
| C6.4 | Pendant la période de référence, quels 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 ? | <i>Spuerkeess n'a pas reçu de plaintes ou de réclamations liées aux Droits de l'Homme en 2024. Cependant, lors des séances de sensibilisation (Inclunity Quiz) il est ressorti un vrai besoin de mettre en place une procédure pour les cas de harcèlement d'un employé par un client.</i> |
| 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 ? | <i>Spuerkeess a organisé une « job fair » en avril 2024 afin de promouvoir la mobilité interne. Lors de cette job fair nous avons également organisé des ateliers 3D Handi-réalité pour sensibiliser sur la thématique du handicap en entreprise. Également, nous avons organisé des campagnes de sensibilisations sur le DE&I et sur les droits de l'homme en général ainsi que sur le harcèlement au travail.</i> |
| Plan de progrès pour la partie C6 <ul style="list-style-type: none"> - Inclure les cas de harcèlement par la clientèle dans la procédure harcèlement au travail - Établir un processus formel pour gérer les plaintes | | |