

Data:	09/24/2024
Referință:	POLITICA GRUPULUI ENGIE 2024- POLITICA PRIVIND OBLIGAȚIA DE VIGILENȚĂ- DREPTURILE OMULUI
Înlocuiește referința:	POLITICA GRUPULUI ENGIE 2014- REFERENȚIALUL PRIVIND DREPTURILE OMULUI: ANGAJAMENTE ȘI PUNEREA ÎN APLICARE

POLITICA PRIVIND OBLIGAȚIA DE VIGILENȚĂ : DREPTURILE OMULUI

Rezumat

Scopul acestei politici este de a defini angajamentele Grupului ENGIE cu privire la drepturile omului și de a pune în aplicare mijloacele pentru a se asigura că acestea sunt respectate în mod corespunzător, prin implementarea unei abordări vigilente.

Această abordare a fost stabilită în conformitate cu legislația franceză privind Obligația de Vigilență a companiilor-mamă și a celor afiliate. Grupul ENGIE se bazează, de asemenea, pe recomandările Principiilor Directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind Afacerile și Drepturile Omului, care sunt considerate a fi un cadru util de referință și interpretare.

Astfel, abordarea Grupului în materie de drepturi ale omului vizează identificarea, prevenirea și gestionarea riscurilor de încălcare a drepturilor omului împotriva oricărei persoane, în special a angajaților, comunităților locale, consumatorilor și clienților. De asemenea, urmărește să se asigure că orice incident legat de drepturile omului este tratat în mod corespunzător.

Această politică se aplică tuturor companiilor controlate de ENGIE S.A..

Cerințele privind identificarea și gestionarea riscurilor acoperă toate activitățile Grupului, precum și pe cele ale partenerilor de afaceri în cadrul activităților lor desfășurate pentru Grup.

PRINCIPALELE MODIFICĂRI FAȚĂ DE VERSIUNEA ANTERIOARĂ

Această politică înlocuiește Referențialul Grupului privind Drepturile Omului adoptat în 2014, pe care îl clarifică și îl actualizează.

Cuprins:

1. Angajamentele Grupului ENGIE privind drepturile omului	3
1.1. Angajament global: Grupul respectă drepturile omului recunoscute international în toate activitățile sale	3
1.2. Angajamente specifice legate de activitățile Grupului	4
1.2.1. Respectarea drepturilor lucrătorilor	4
1.2.2. Respectarea drepturilor comunităților locale	5
1.2.3. Vigilența cu privire la practicile furnizorilor și subcontractorilor	5
1.2.4. Respectarea drepturilor omului în activitățile de asigurare a securității bunurilor și a persoanelor	6
2. Implementarea operațională a angajamentelor Grupului	6
2.1. Guvernanță și management	6
2.2. Politici și procese transversale (cross-business)	6
2.3. Implementarea operațională realizată de către liniile de business și de către entitățile operaționale ale liniilor de business	7
2.4. Sistemul de raportare a neregulilor al Grupului ENGIE	7
2.5. Monitorizarea politicii privind drepturile omului	7
ANEXĂ	8

1. Angajamentele Grupului ENGIE privind drepturile omului

Angajamentele Grupului au fost definite pe baza obligațiilor sale legale de vigilență, precum și cu privire la provocările sectoriale legate de activitățile sale (a se vedea [clasificarea riscurilor cu impact negativ asupra drepturilor omului în cadrul Grupului](#)).

1.1. Angajament global: Grupul respectă drepturile omului recunoscute internațional în toate activitățile sale

În conformitate cu angajamentele sale în materie de etică, Grupul consideră că toate drepturile omului sunt la fel de importante și aderă la cele mai înalte standarde etice, în special la „Declarația internațională a Drepturilor Omului”, compusă din Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948, Pactul internațional privind Drepturile Civile și Politice din 1966 și Pactul internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale din 1966, precum și la Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

ENGIE își confirmă angajamentul de a respecta :

- Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind Afacerile și Drepturile Omului;
- Declarația Universală a Drepturilor Omului;
- Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale;
- Declarația tripartită de principii a Organizației Internaționale a Muncii privind întreprinderile multinaționale și politica socială;
- Pactul global al Organizației Națiunilor Unite.

Grupul se raportează, dacă este necesar, și la alte instrumente internaționale de protecție și apărare a drepturilor omului specifice anumitor situații sau anumitor categorii de persoane. ENGIE se va asigura că activitățile sale de business sunt desfășurate în conformitate cu cele mai înalte standarde de protecție și, cel puțin, în conformitate cu dispozițiile textelor internaționale pentru protecția și apărarea drepturilor omului.

În cazul în care există conflicte între legislația internă și standardele internaționale, Grupul se străduiește să găsească soluții pentru a se conforma principiilor internaționale, respectând în același timp legislația internă.

Se va exercita o vigilență deosebită în țările sau zonele considerate a fi „cu risc ridicat” în ceea ce privește drepturile omului, cum ar fi zonele de conflict.

ENGIE acordă o atenție deosebită persoanelor sau grupurilor de persoane considerate ca fiind potențial mai expuse riscului ca drepturile lor să fie încălcate, cum ar fi femeile, copiii, populațiile indigene, minoritățile, persoanele cu handicap și lucrătorii migranți.

Grupul se angajează să facă tot ce îi stă în putință pentru a colecta, prin intermediul sistemului său de denunțare a neregulilor și pentru a trata într-un mod care respectă drepturile persoanelor în cauză, orice alertă referitoare la activitățile sale și la posibilul lor impact negativ asupra drepturilor omului.

1.2. Angajamente specifice legate de activitățile Grupului

1.2.1. Respectarea drepturilor angajaților

Grupul se va asigura că drepturile fundamentale ale angajaților săi sunt respectate, în conformitate cu convențiile Organizației Internaționale a Muncii:

- Respinge toate formele de sclavie, traficul de persoane și munca forțată și obligatorie;
- Respinge toate formele de muncă a copiilor;
- Respinge toate formele de discriminare (orice atingere adusă egalității de șanse sau de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, bazată pe orice motiv, cum ar fi originea, culoarea pielii, sexul, religia, opinia politică, apartenența sindicală, naționalitatea, originea socială, vârsta, handicapul,
- Recunoaște libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă;
- Se angajează să respecte cele mai înalte standarde de sănătate și siguranță la locul de muncă (inclusiv în ceea ce privește cazarea / locuința, dacă este furnizată).

În plus, Grupul se angajează să:

- Respecte standardele internaționale privind timpul de lucru;
- Ofere un nivel minim comun și adecvat de protecție socială pentru toți angajații săi, oriunde își desfășoară activitatea.

Ca parte a angajamentelor sale în materie de etică și a „Acordului Global privind drepturile sociale fundamentale și responsabilitatea socială”, Grupul și subsidiarele sale se angajează să respecte standardele recunoscute la nivel internațional privind drepturile omului, drepturile sindicale și drepturile lucrătorilor în toate activitățile lor.

Grupul stabilește un dialog constructiv cu angajații și reprezentanții acestora oriunde își desfășoară activitatea, în special prin intermediul Acordului Global.

ENGIE se angajează să respecte și să pună în aplicare pe deplin convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (în special cele enumerate în **Anexa** la prezenta politică), chiar și în țările care nu au ratificat aceste convenții.

Grupul respinge toate formele de hărțuire și violență la locul de muncă și utilizează toate mijloacele pentru a se asigura că angajaților săi li se oferă un mediu de lucru care respectă libertățile individuale și viața privată a acestora.

ENGIE nu tolerează astfel de comportamente la locul de muncă și ia toate măsurile necesare pentru a preveni și pedepsi astfel de comportamente.

Grupul se angajează să respecte viața privată a angajaților săi și a tuturor părților interesate. În consecință, Grupul este vigilent pentru a nu prejudicia viața privată a angajaților săi, în special atunci când colectează date cu caracter personal sau în timpul utilizării sistemelor de supraveghere la locul de muncă.

ENGIE se angajează să respecte libertățile individuale ale angajaților săi în măsura în care acestea sunt compatibile cu raportul de muncă. Restricțiile asupra acestor libertăți trebuie să fie justificate de motive legitime, cum ar fi protecția oamenilor, siguranța și igiena, interesele comerciale, organizarea și funcționarea societății, capacitatea angajatului de a-și îndeplini misiunea, și să fie proporționale cu scopul urmărit.

1.2.2. Respectarea drepturilor comunităților locale

Grupul se va asigura că activitățile sale nu încalcă drepturile comunităților locale, în special cele care se află în jurul amplasamentelor sale.

Grupul este deosebit de atent la consecințele activităților sale asupra drepturilor comunităților locale la sănătate și la un mediu sănătos, precum și asupra dreptului lor la proprietate, dreptului lor la un nivel de trai adecvat (inclusiv apă, hrană, adăpost) și accesului lor la resursele naturale.

ENGIE ia în considerare în mod special situația populațiilor indigene și se angajează să respecte drepturile acestora, astfel cum sunt definite în Declarația ONU privind drepturile populațiilor indigene (UNDRIP) și în Convenția OIM nr. 169. În situațiile de relocare a populației, Grupul se va asigura că principiile internaționale au fost respectate, și în special, că persoanele strămutate și-au dat consimțământul liber, prealabil și în cunoștință de cauză și au primit o compensație echitabilă și adecvată.

Pentru a face acest lucru, Grupul se angajează să evalueze în mod regulat și în toate etapele proiectelor impactul potențial al activităților sale asupra comunităților și se va asigura că așteptările lor sunt luate în considerare prin dialog și consultare (a se vedea ENGIE's Stakeholder Engagement Policy).

1.2.3. Vigilența cu privire la practicile furnizorilor și subcontractorilor

În concordanță cu obligația sa de vigilență, Grupul încearcă să identifice riscurile asociate cu activitățile furnizorilor și subcontractorilor săi, atunci când acestea sunt legate de relațiile economice comune.

În special, în cazul în care au fost identificate riscuri, Grupul pune în aplicare măsuri de vigilență amănunțite, care includ realizarea de verificări due diligence necesare înainte de a intra în raporturi de business, includerea unor dispoziții contractuale privind respectarea drepturilor omului și evaluarea practicilor furnizorului sau subcontractorului în timpul derulării raportului contractual.

Construirea unor relații de lungă durată se bazează pe respectul față de angajamentele comune, precum și pe un dialog periodic menit să îmbunătățească în permanență practicile utilizate.

În ultimă instanță și ca un răspuns la încălcările repetate ale angajamentelor de către un furnizor, astfel cum acestea au fost definite în Carta Achizițiilor, ENGIE stabilește o procedură de includere pe lista neagră a acelor furnizori care nu au pus în aplicare planurile de acțiune necesare pentru a-și îndeplini angajamentele, în special în ceea ce privește :

- Sănătatea și securitatea;
- Etica, drepturile omului și responsabilitatea corporativă;
- Sustenabilitatea;
- Controlul, auditurile și transparența tranzacțiilor.

1.2.4. Respectarea drepturilor omului în activitățile de asigurare a securității bunurilor și a persoanelor

Grupul se asigură că activitățile care privesc siguranța angajaților și a activelor sale sunt efectuate cu respectarea drepturilor omului.

ENGIE ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că atribuțiile legate de siguranța angajaților săi și a bunurilor sale sunt îndeplinite cu respectarea drepturilor omului și, în special, în conformitate cu normele internaționale privind folosirea forței. Grupul se bazează în special pe dispozițiile „Principiilor voluntare privind Securitatea și Drepturile Omului”¹.

2. Implementarea operațională a angajamentelor Grupului

2.1. Guvernanță și management

Departamentul de Etică, Conformitate și Protecția Datelor al Grupului ENGIE, care raportează Departamentului Juridic și de Etică al Grupului ENGIE, care, la rândul său, raportează Secretarului Corporativ, este responsabil de prezenta politică.

Această Politică este implementată în cadrul liniilor de business și al entităților de către Departamentul Juridic și Serviciul de Etică și de către celelalte departamente implicate.

Un comitet interdepartamental specific a fost înființat de îndată ce Legea privind Obligația de Vigilență a fost adoptată în 2017 în Franța și se asigură că Planul de Vigilență este implementat și coordonează diferitele abordări de vigilență (drepturile omului, sănătate și securitate, ESG, achiziții publice) într-o manieră generală.

2.2. Politici și procese transversale (cross-business)

Politicile și procesele transversale ale Grupului încorporează dispozițiile prezentei Politici privind Drepturile Omului atunci când acest aspect este relevant.

Această Politică este completată de:

- Politica privind Sănătatea și Securitatea la locul de muncă a Grupului;
- Politica de securitate a Grupului;
- Politica ESG (de Mediu, Socială și de Guvernanță);
- Carta Achizițiilor și abordarea responsabilă a achizițiilor;
- Politica Grupului privind protecția datelor cu caracter personal;
- Politica privind Relațiile Grupului cu Părțile Interesate;
- Politicile de due diligence ale Grupului care includ criterii privind drepturile omului:
 - Politica de due diligence privind proiectele de investiții;
 - Politica de due diligence privind furnizorii și subcontractorii;
 - Politica de due diligence pentru sponsorizări și parteneriate.

¹ <https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>

2.3. Implementarea operațională realizată de către liniile de business și de către entitățile operaționale ale liniilor de business

Fiecare linie de business și fiecare entitate operațională a unei linii de business asigură respectarea angajamentelor Grupului privind drepturile omului în cadrul activităților lor. În funcție de riscurile identificate, acestora le este solicitat să:

- Evalueze anual riscul de încălcare a unui drept al omului prin intermediul procesului ERM al Grupului și să pună în aplicare planuri de acțiune pentru orice risc identificat;
- Analizeze în mod prealabil riscurile legate de drepturile omului pentru noile activități (noi proiecte sau noi raporturi de business);
- Se asigure că partenerii de afaceri respectă angajamentele Grupului;
- Crească gradul de conștientizare a angajaților, cel puțin a celor vizați, cu privire la problemele legate de drepturile omului;
- Institueze mecanisme de dialog și de sesizare pentru părțile interesate potențial afectate de activitățile desfășurate;
- Disemineze existența sistemului de raportare a neregulilor al Grupului și să raporteze orice incident privind drepturile omului în conformitate cu procedurile interne.

2.4. Sistemul de raportare a neregulilor al Grupului ENGIE

Sistemul de raportare a neregulilor al Grupului ENGIE permite oricărei persoane, angajat sau terță parte, victimă sau martor, să raporteze încălcări ale regulilor de etică. Acesta garantează confidențialitatea informațiilor și protecția avertizorilor de bună credință, care nu primesc nicio compensație financiară pentru raportare. Sistemul poate fi accesat, în orice moment, prin trimiterea unui e-mail la adresa ethics@engie.com. Acest sistem poate fi însoțit de sisteme locale care garantează același nivel de confidențialitate și protecție.

2.5. Monitorizarea politicii privind drepturile omului

Punerea în aplicare a Politicii privind Drepturile Omului și implementarea corespunzătoare a acesteia în cadrul entităților sunt monitorizate prin procesele de conformitate etică.

Au fost definiți indicatori calitativi și cantitativi pentru monitorizarea Politicii privind Drepturile Omului; entitățile raportează anual cu privire la acțiunile întreprinse în domeniul lor de activitate pentru a implementa această politică.

ANEXĂ

ENGIE se angajează să respecte și să pună în aplicare pe deplin convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii („OIM”), chiar și în țările care nu au ratificat aceste convenții, în special pe cele care:

- *Garantează libertatea de asociere și principiile de negociere colectivă:*
 - Convenția 87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical (1948)
 - Convenția 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă (1949)
- *Elimină utilizarea muncii forțate:*
 - Convenția 29 privind munca forțată sau obligatorie (1930)
 - Convenția 105 privind abolirea muncii forțate (1957)
- *Interzic angajarea și exploatarea copiilor:*
 - Convenția 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă (1973)
 - Convenția 182 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării acestora (1999)
- *Protejează lucrătorii:*
 - Convenția 102 privind normele minime de Securitate socială (1952)
 - Convenția 155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă (1981)
 - Convenția 167 privind securitatea și sănătatea în construcții (1988)
- *Combat discriminarea:*
 - Convenția 100 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală (1951)
 - Convenția 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei (1958)
 - Convenția 135 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora (1971)
 - Convenția 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale (1981)
 - Convenția 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii (2019)