

RISICO-ANALYSE MENSENRECHTEN



2021



BNP PARIBAS

De bank
voor een wereld
in verandering

BELANGRIJKE ('SALIENT') MENSENRECHTENKWESTIES VOOR BNP PARIBAS

1



RISICO-ANALYSE EN SCREENINGTOOLS VOOR MENSENRECHTEN EN DEKKING VAN DE RISICO'S DOOR BNP PARIBAS

2



p.7 In verband met BNP Paribas-medewerkers

p.9 In verband met leveranciers van
BNP Paribas en derden

p.10 In verband met particuliere
retailklanten van BNP Paribas

p.11 In verband met de activiteiten van
BNP Paribas-klanten (grote ondernemingen)

p.13 In verband met vermogensbeheeractiviteiten
van BNP Paribas

p.15 BIJLAGEN

INLEIDING

BNP Paribas voldoet aan de internationaal erkende normen inzake mensenrechten. De Bank ziet erop toe dat deze rechten worden geëerbiedigd in al haar activiteiten, in alle landen waar ze actief is en in haar relaties met haar medewerkers, toeleveringsketen, cliënteel en de gemeenschappen waarin ze actief is. BNP Paribas ondersteunt de *Beginselen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten*, in overeenstemming met het kader van 'Protect, Respect, Remedy' (beschermen, eerbiedigen, verhelpen).

De Bank erkent haar eigen verantwoordelijkheid als werkgever, verlener van financiële diensten en aankoper. Haar doel is ervoor te zorgen dat ze in geen geval rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken is bij schendingen van de mensenrechten. Als bewijs van haar verbintenis en vastberadenheid heeft BNP Paribas er bovendien voor gekozen om de aanbevelingen te volgen die zijn uiteengezet in het *Guiding Principles Reporting Framework* van de VN, dat in februari 2015 is gelanceerd.

In 2012 heeft het uitvoerend management van de Groep de *Verklaring van BNP Paribas inzake mensenrechten* ondertekend, waarin de Bank zich ertoe verbindt de eerbiediging van de mensenrechten te garanderen binnen haar invloedssfeer, met inbegrip van medewerkers, leveranciers, cliënteel en gemeenschappen. Naast deze verbintenis op het hoogste bestuursniveau heeft BNP Paribas zijn acties en processen op het gebied van mensenrechten gestructureerd via de implementatie van beleidslijnen ter zake die voor de hele Groep gelden (bv. de *Gedragscode* van BNP Paribas, de *Overeenkomst inzake grondrechten en wereldwijd sociaal kader* ondertekend met UNI Global Union in 2018 ...), specifieke processen en richtlijnen met

betrekking tot de activiteiten van BNP Paribas (bv. *Verantwoorde ondernemingsbeginselen*, *Financierings- en Beleggingsbeleidslijnen*, en lijsten voor de uitsluiting en monitoring van klanten, het *Charter voor duurzame sourcing* voor leveranciers, naleving van de *Equatorbeginselen* voor lokale bevolkingen, ...), de betrokkenheid van zijn interne netwerk van CSR-referenten en duurzaamheidsexperts en de wil om vruchtbare uitwisselingen te hebben met stakeholders en het maatschappelijk middenveld over dit onderwerp.

TOENEMENDE Plichten INZAKE MENSENRECHTEN VOOR ONDERNEMINGEN (WET INZAKE MODERNE SLAVERNIJ, FRANSE WET OP DE ZORGPLICHT VOOR MULTINATIONALS): EEN VOORTDURENDE VERBETERING VOOR BNP PARIBAS

De lokale wetgeving is strenger geworden, met voorbeelden als de Britse *Wet tegen moderne slavernij* (2015) en de Franse *Wet op de zorgplicht voor bedrijven met hoofdzetel en onderaannemers in Frankrijk*, die op 21 februari 2017 is goedgekeurd. In 2019 traden de Australische *Wet tegen moderne slavernij* en de Nederlandse *Wet zorgplicht kinderarbeid* in werking. In 2021 nam Duitsland zijn supply chain-wet aan (*Lieferkettengesetz*). Momenteel zijn andere landen bezig met het opstellen en goedkeuren van soortgelijke regelgevingen, waardoor de mensenrechtenproblematiek belangrijker dan ooit tevoren wordt voor bedrijven die steeds meer aansprakelijk worden.

Sinds 2010 heeft BNP Paribas verschillende processen geïmplementeerd en regelmatig verbeterd

om zijn ESG-risico's te beheren. Daarom zijn de Franse zorgplichtwet en vergelijkbare wetten voor BNP Paribas een nieuwe stap, maar geen nieuwe aanpak.

Het is een voortdurende verbetering waardoor BNP Paribas zijn processen kan versterken en er meer bepaald voor kan zorgen dat ze worden verbreed en sterk zijn (d.w.z. elke actie die wordt ondernomen in het kader van het ESG-risicobeheerproces moet als proces worden verbeterd).

In het kader van deze wet heeft BNP Paribas wanneer nodig zijn risico-analyse en -processen in de afgelopen vier jaar versterkt.

DE RAPPORTERINGS- EN OPENBAARMAKINGSTOOLS VAN DE GROEP

BNP Paribas voldoet aan de internationaal erkende normen inzake mensenrechten. Daarom heeft het sinds 2016 bijzondere inspanningen geleverd om te voldoen aan het *Guiding Principles Reporting Framework* van de VN, dat in februari 2015 tot stand is gekomen: Zie de rapportering over mensenrechten van BNP Paribas opgenomen in de *Universele Registratiedocumenten* van de Groep (hoofdstuk 7, Verbintenis 8, 'Bestrijding van sociale uitsluiting en ondersteuning van mensenrechten'). Bovendien voldoet de rapportering over mensenrechten van BNP Paribas aan de principes van het Global Compact van de VN.

De Bank ziet erop toe dat deze rechten worden geëerbiedigd in al haar activiteiten, in alle landen waar zij actief is en in haar relaties met haar medewerkers, toeleveringsketen en cliënteel. Hiervoor heeft ze screening-tools geïmplementeerd die specifiek zijn voor elk van deze stakeholders.



1

**BELANGRIJKE ('SALIENT')
MENSENRECHTENKWESTIES
VOOR BNP PARIBAS**

BELANGRIJKE ('SALIENT') MENSENRECHTENKWESTIES VOOR BNP PARIBAS

De Groep spitst haar actie toe op de belangrijkste kwesties voor banken en financiële instellingen. Volgens het Guiding Principles Reporting Framework van de Verenigde Naties zijn 'salient' kwesties deze die de meeste risico's inhouden in de activiteiten van de Onderneming of in haar zakelijke relaties. BNP Paribas heeft vier belangrijke problemen geïdentificeerd:

	BELANGRIJKE RISICO'S
BANKIEREN EN FINANCIËLE ACTIVITEITEN	1. Non-discriminatie bij de toegang tot financiële diensten 2. Recht op privacy (bescherming van de gegevens van betrokkenen)
FINANCIERINGS- EN BELEGGINGSACTIVITEITEN	3. Rechten van de werknemers 4. Rechten van lokale gemeenschappen

Deze problemen werden geïdentificeerd aan de hand van een combinatie van verschillende bronnen:

- Er werd een interne analyse uitgevoerd om alle rechtstreekse risico's op het gebied van mensenrechten (medewerkers, retailklanten en leveranciers) en onrechtstreekse risico's op de leningportefeuille van de Groep te identificeren.
- De Bank nam deel aan verschillende werkgroepen (Thun Group, Businesses for Human Rights – EDH¹ –, Advanced Club en mensenrechtenclub van Global Compact France, UN Businesses and Human Rights Forum enz.) en heeft rekening gehouden met de mening van de andere belanghebbenden (stakeholders)². BNP Paribas verzamelt ook informatie over opkomende kwesties en risico's in verband met mensenrechten via thematische nieuwsbrieven die maandelijks worden uitgegeven en gedeeld met een netwerk van meer dan 70 interne correspondenten.³

Lees ook onze zorgplichtverklaring ([Universeel Registratiedocument 2020](#) op pagina's 615 tot 618).





2

RISICO-ANALYSE EN SCREENINGTOOLS VOOR MENSENRECHTEN EN DEKKING VAN DE RISICO'S DOOR BNP PARIBAS

2.1

IN VERBAND MET BNP PARIBAS-MEDEWERKERS

De Groep wil een stimulerende werkomgeving koesteren waarin iedereen eerlijk wordt behandeld. In het bijzonder legt de Groep de nadruk op respect, de vereiste om de hoogste normen voor professioneel gedrag toe te passen en de verwerping van alle vormen van discriminatie. De Groep garandeert ook de veiligheid en beveiliging van de mensen op hun werkplek.

Bij de implementatie van zijn zorgplan heeft BNP Paribas ervoor gezorgd dat alle belangrijke risico's adequaat werden gedekt (zie de inleiding voor de lijst van gedekte risico's) en dat ze werden geformaliseerd in de bestaande HR-beleidslijnen van de Groep.

Het diversiteits- en inclusiebeleid en de vergoedingsprincipes van de Groep herbevestigen het principe van niet-discriminatie bij de aanwerving en professionele ontwikkeling van medewerkers tot de hoogste niveaus van de Onderneming. Deze beleidslijnen worden ondersteund door het HR-controleplan van de Groep, evenals door een specifieke waarschuwingsprocedure voor discriminatiekwesties via

'Discriminatieadviseurs', waarop in de landen waar ze bestaan een beroep kan worden gedaan door iedere medewerker die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie.

- BNP Paribas heeft ook de 10 Principes van het Disability Charter van de Internationale Arbeidsorganisatie ondertekend, dat de tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden voor mensen met een beperking wil bevorderen. Met de Globale overeenkomst (ondertekend in september 2018 met UNI Global Union) heeft elke entiteit van de Groep zich ertoe verbonden om minstens een van de 10 verbintenissen uit voormeld charter uit te voeren.
- In het kader van het programma

HeForShe van UN Women zet BNP Paribas zich in om gendergelijkheid te bevorderen door een beter evenwicht te vinden tussen de mannelijke en vrouwelijke vertegenwoordiging in rollen die historisch een overwicht hadden van vrouwelijke (HR) of mannelijke (Global Markets) medewerkers.

- BNP Paribas ondersteunt ook de gedragsnormen betreffende LGBTI van de Verenigde Naties, die in september 2017 werden bekendgemaakt om discriminatie op basis van seksuele voorkeur op het werk te bestrijden.

De bijwerking van de Gedragscode in 2016 versterkt de verbintenis van de Groep om pesterijen, waaronder seksuele intimidatie, te bestrijden. De Human Resources-afdeling heeft in 2018 ook een interne procedure ingevoerd over hoe om te gaan met meldingen van pesterijen. In het kader van de Globale overeenkomst zal die in alle entiteiten van de Groep worden geïmplementeerd, samen met maatregelen om slachtoffers te ondersteunen.

Het Europees Sociaal Charter, dat voortkomt uit het Europees akkoord over de preventie van stress op het werk (dat sinds 2017 van toepassing is), de programma's voor de preventie van psychosociale risico's en stress op het werk, de verbintenis tot moederschap/vaderschapsverlof, het charter over de balans tussen beroepsleven en privéleven in Frankrijk en nieuwe manieren van werken dragen allemaal bij aan een beter evenwicht tussen werkpatronen.





In 2018 heeft BNP Paribas ook zijn HR-beleid inzake de bescherming van persoonsgegevens bijgewerkt om de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) toe te passen, die op 25 mei 2018 in werking is getreden, en voert bewustmakingsactiviteiten uit voor medewerkers in de gebieden waar de AVG van toepassing is.

Programma's voor preventie van beroepsrisico's en beleidslijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk zijn aangepast aan de specifieke kenmerken van de verschillende businesses van de Groep en worden uitvoeriger beschreven in de *Universele Registratiedocumenten* van BNP Paribas (zie 'Goede werkplek' en verantwoord personeelsbeheer, Verbintenis 5).

De beleidslijnen en acties die Human Resources al heeft ondernomen, zullen in de loop van de tijd verder worden geïmplementeerd en opgevolgd.

OVEREENKOMST INZAKE GRONDRECHTEN EN WERELDWIJD SOCIAAL KADER:

2018 was een beslissend keerpunt in de maatschappelijke verantwoordelijkheidsstrategie van de Groep met de ondertekening van een Globale overeenkomst met UNI Global Union, de Internationale Vakbondsfederatie van de dienstensector. Deze overeenkomst inzake grondrechten en een wereldwijd

sociaal kader (Globale overeenkomst) behandelt zeven onderwerpen⁴ die allemaal bijdragen aan een betere levenskwaliteit en arbeidsomstandigheden voor werknemers en zo helpen een meer gelijke maatschappij en inclusieve groei te bevorderen.

De concrete en ambitieuze verbintenissen in deze overeenkomst moeten voor bepaalde maatregelen vanaf 2019 geleidelijk worden toegepast op alle medewerkers van de Groep en uiterlijk tegen 2021 voor andere. Deze periode is noodzakelijk voor dochterondernemingen om hun beleid aan te passen en de middelen te leveren om de daaruit voortvloeiende sociale verbeteringen in sommige regio's te implementeren.

In de loop van 2020 werd de uitvoering

van de Globale overeenkomst voortgezet, wat heeft bijgedragen aan de consolidatie van de grondrechten op het werk en de oprichting van een gemeenschappelijke sociale stichting voor werknemers in alle 68 landen.

OVER MODERNE SLAVERNIJ EN MENSENHANDEL (OVEREENKOMSTIG DE BRITSE EN AUSTRALISCHE WETTEN TEGEN MODERNE SLAVERNIJ):

De risico's van moderne slavernij en mensenhandel worden in de bedrijfsvoering als laag beschouwd omdat, voor zover wij weten, geen openbaar beschikbare studie de banksector en zijn medewerkers heeft gecategoriseerd als bijzonder blootgesteld aan deze praktijken. De meeste van hen zijn immers hoogopgeleide professionals.



2.2

IN VERBAND MET LEVERANCIERS VAN BNP PARIBAS EN DERDEN

2.2.1. LEVERANCIERS – EEN NIEUWE RISICO-ANALYSE, BEHEERD DOOR DE AANKOOPDIENST VAN DE GROEP

Drie Franse banken (waaronder BNP Paribas) en een Frans certificeringsagentschap (AFNOR) hebben in 2018 gewerkt aan een tool voor het in kaart brengen van risico's om op die manier de ESG-risico's van hun uitgavencategorieën beter te identificeren en beheren.

De tool dekt ongeveer 100 aankoopcategorieën en biedt een risicoanalyse op basis van 13⁵ ESG-risicocriteria of -kwesties (met betrekking tot ethiek, milieu, arbeidsomstandigheden en mensenrechten).

Het risico wordt beoordeeld op vier risiconiveaus en wordt bepaald op basis van de ernst ervan en de waarschijnlijkheid dat het risico zich voordoet. De tool verschaft ook een analyse van het landenrisico, die 170 landen omvat voor de 13 ESG-geïdentificeerde risico's.

Zo kan het risico op een categorie in absolute termen worden geïdentificeerd

of afhankelijk van het land van sourcing. De tool is zowel in het Frans als in het Engels beschikbaar.

Naast deze inspanningen om de risico's in kaart te brengen, verwacht BNP Paribas van alle leveranciers dat ze zich ertoe verbinden zijn *Charter voor duurzame sourcing* na te leven, dat het samen met drie andere Franse banken heeft opgesteld en ter beschikking heeft gesteld van de Procurement-teams. Dit Charter van de Groep vervolledigt bestaande charters aangepast aan de lokale omstandigheden.

Het omvat zowel de verbintenissen van de ondertekenaars ten aanzien van hun leveranciers als de verbintenissen die van leveranciers worden verwacht op het vlak van ethiek, mensenrechten, eerbied voor milieu en vooruitgang, ook ten aanzien van onderaannemers. Sinds de publicatie in 2018 werden meer dan 2.200 leverancierscharters ondertekend (eind 2020 alleen al 900).

BNP Paribas neemt in aanbestedingen vragen op met betrekking tot de extra-financiële kwesties, in overeenstemming met het *Charter voor duurzame sourcing*

van BNP Paribas. In 2020 hebben de Procurement-teams van de Groep 2.103 ESG-evaluaties van leveranciers uitgevoerd tijdens aanbestedingen.

Tegelijkertijd zet Group Strategic Sourcing, het centrale aankoopteam, zijn werk voort om de risicobeoordeling van de leveranciers te verbeteren door specifieke vragenlijsten in te voeren voor categorieën met hoge ESG-risico's in het kader van aanbestedingen.

Daarnaast krijgen aankoopteams een verplichte opleiding over mensenrechten en bedrijfsvoering (gratis beschikbaar voor BNP Paribas-medewerkers). Eind 2020 had 89% van de in aanmerking komende medewerkers van de Group Strategic Sourcing Function de speciale e-learning doorlopen.

In Frankrijk heeft BNP Paribas het Charter voor verantwoordelijke leveranciersrelaties ondertekend, dat wordt gepromoot door het Bemiddelingsorgaan voor ondernemingen van het Franse ministerie van Economie en Financiën, dat met name een beroep doet op een onafhankelijke interne bemiddelaar.

2.2.2. THIRD PARTY RISK MANAGEMENT (TPRM) – EEN AANVULLENDE AANPAK, ONTWIKKELD DOOR DE RISKAFDELING VAN DE GROEP

De Riskafdeling van de Groep zet zich wereldwijd in om het externe risicobeheer (TPRM) te versterken. Het beleid, de procedure en het controleplan van de Groep werden in 2020 gepubliceerd in overeenstemming met de nieuwe uitbestedingsrichtlijnen van de EBA. Dit TPRM-kader wordt in de hele Groep geïmplementeerd.

Elke begunstigde houdt een bijgewerkt register bij met informatie over alle uitbestedingsregelingen, ongeacht of ze lopen of beëindigd zijn voor een bepaalde periode, rekening houdend met de lokale wetgeving, in overeenstemming met RISK van de Groep en de

lokale vereisten.

Er werd een groepstool geïmplementeerd die wordt ingevuld om de inventaris/het register van de regeling te beheren, waardoor met name het concentratierisico en de economische wisselwerkingen kunnen worden gevolgd en beperkt, de frequentie en

de inhoud van de risicorapportering inzake outsourcing, die formeel op het relevante niveau zal worden herzien, kunnen worden geharmoniseerd. Het register bevat onder meer of de regeling al dan niet een hoog risico inhoudt en of er in een resolutiebepijsclausule werd voorzien.



2.3

IN VERBAND MET PARTICULIERE RETAILKLANTEN VAN BNP PARIBAS

BNP Paribas heeft twee belangrijke mensenrechtenrisico's geïdentificeerd die particuliere retailklanten kunnen lopen:

- discriminatie in de toegang tot financiële diensten;
- schendingen van het recht op privacy.

De Groep is van mening dat duurzame economische ontwikkeling een ruimere toegang tot de fundamentele rechten bevordert. Daarom hebben we de **toegang tot onze producten en diensten voor klanten in specifieke**

situaties vergemakkelijkt (bv. arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, klanten met een verhoogd risico op gezondheidsproblemen (verzekeringen)) alsook voor klanten in opkomende markten (bv. uitrol van microfinanciering).⁶ In dezelfde geest werden specifieke maatregelen genomen voor klanten in kwetsbare situaties wegens hun financiële situatie of een beperking, zoals de ontwikkeling van niet-discriminerende producten, de toegang tot de kantoren voor mensen met een handicap enz.

Bovendien is de wens van BNP Paribas om een voorbeeld te zijn inzake de **bescherming van de privégegevens van klanten** vertaald in een Groepsbeleid om persoonsgegevens te beschermen, samen met de uitrol van specifieke e-learningprogramma's.⁷



2.4

IN VERBAND MET DE ACTIVITEITEN VAN BNP PARIBAS-KLANTEN (GROTE ONDERNEMINGEN)

Vóór de inwerkingtreding van de Franse zorgplichtwet (2017) had BNP Paribas specifieke tools en beoordelingen ingevoerd inzake mensenrechtenrisico's voor grote ondernemingen die klant zijn. Zo lanceerde BNP Paribas in 2015 het HRRRA-project (Human Rights Risk Assessment), dat de risico's op het vlak van mensenrechten per sector en per land identificeert. Een van de lessen die bij de uitvoering van het project zijn getrokken (nu stopgezet en vervangen door het beheer van het BNP Paribas Zorgplan conform de overeenkomstige wetgeving), is het feit dat de risico's op het vlak van mensenrechten diffuus en transversaal zijn, hoewel ze in bepaalde sectoren bijzonder veel voorkomen. Daarom heeft de Groep in 2016 en 2017 een programma ingevoerd om de criteria voor 'Mensenrechten' in haar risicobeheerproces te versterken en bij te werken. Tot op de dag van vandaag wordt het bijgewerkt om de evolutie van de juridische omgeving weer te geven (bv. Britse en Australische wetten tegen moderne slavernij, Franse zorgplichtwet) en te worden geperfectioneerd in een logica van voortdurende verbetering.

Dit leidde tot de identificatie van zowel ernstige risico's (waaronder gezondheids-, veiligheids- en milieukwesties, bovenop mensenrechtenkwesties) als risicovolle sectoren onder de door de Groep gefinancierde sectoren. Ze werden in aanmerking genomen tijdens de herziening van de processen in het kader van de zorgplichtwet, met name via een bijkomend beleid en analyse van ons bestaande proces sinds 2018 (zie hieronder).

In overeenstemming met haar CSR-verbintenissen heeft de Groep in haar zorgaanpak de risico's op ernstige schendingen van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden en op schade aan de menselijke gezondheid en veiligheid en het milieu opgenomen, en in het bijzonder de volgende kwesties:

- kwesties in verband met mensenrechten en fundamentele vrijheden: kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel, niet-naleving van de rechten van lokale gemeenschappen, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, uitoefening van het stakingsrecht, discriminatie, het niet eerbiedigen van de rechten van lokale gemeenschappen, intimidatie, oneerlijke lonen en buitensporige werkuren;
- kwesties in verband met de gezondheid en veiligheid van de mens:

gezondheid en veiligheid van de werkplek en de consument;

- milieukwesties: klimaatrisico's, luchtvervuiling, watervervuiling, bodemvervuiling, schaarste en uitputting van grondstoffen, waterschaarste, erosie en bodemuitputting, afvalbeheer, broeikasgasemissies, achteruitgang van ecosystemen en biodiversiteit.

RISICO-ANALYSE WAARAAN KLANTEN ZIJN BLOOTGESTELD IN ALLE BEDRIJFS-SECTOREN EN ALLE LANDEN WAAR ZE ZICH BEVINDEN

Om ervoor te zorgen dat het bestaande systeem is aangepast aan de vereisten van de Franse zorgplichtwet, gebruikt BNP Paribas het in kaart brengen van de risico's waaraan zijn klanten zijn blootgesteld en dat alle bedrijfssectoren en alle landen omvat waar de rechtspersonen van de klant zich bevinden:

- voor elke bedrijfssector werden de belangrijke risico's in verband met mensenrechten en fundamentele vrijheden, persoonlijke gezondheid en veiligheid en het milieu bepaald aan de hand van een methodologie voor het beoordelen van het gevoeligheidsniveau en het voorkomen van elk risico, die gebaseerd is op

het Guiding Principles Reporting Framework van de Verenigde Naties. Het risiconiveau eigen aan elke bedrijfssector werd dan bepaald op basis van de aanwezigheid van belangrijke risico's;

- er werd een niveau van milieu- en maatschappelijke risico's bepaald voor elk land waar de klanten van de Groep actief zijn op basis van referentiebronnen van erkende internationale organisaties en ngo's, zoals de Internationale Arbeidsorganisatie, de Wereldbank, het Milieuprogramma van de Verenigde Naties, Human Rights Watch, Transparency International en het World Resources Institute.

- De risiconiveaus die inherent zijn aan de sectoren en landen waar de Groep actief is, werden dan gecombineerd om rekening te houden met de rechtspersonen van de klanten met een hoog niveau van milieu- en maatschappelijk risico.

Als gevolg van deze analyse werden, afhankelijk van het risiconiveau van de rechtspersonen van de klanten van de Groep, uitgebreide zorgmaatregelen genomen door de betrokken business lines en functies en gevalideerd door het Toezicht- en Controlecomité van de Groep, zoals nieuwe specifieke sectorvragenlijsten voor een grondigere

due diligence, om de reeds bestaande processen te versterken.

Bovendien heeft de Groep eind 2018 haar *Charter voor verantwoorde ondernemingsbeginselen* voor haar klanten gepubliceerd, waarmee ze nogmaals bevestigt dat BNP Paribas betrekkingen wil aanknopen met klanten van wie de bedrijfspraktijken een hoog governance- en verantwoordelijkheidsniveau tonen met betrekking tot de mensenrechten, de fundamentele vrijheden, de gezondheid en veiligheid van de mens en het milieu.

In overeenstemming met zijn ESG-risicobeheersysteem houdt BNP Paribas in zijn besluitvormingsprocessen rekening met ESG-criteria:

- deze criteria zijn opgenomen in het Know Your Client-proces (KYC) en in 22 specifieke krediet- en ratingbeleidslijnen;
- in vragenlijsten die een grondige analyse mogelijk maken van bedrijven die actief zijn in landen en

sectoren die als gevoelig worden beschouwd op het vlak van mensenrechten en eerbied voor het milieu. Deze tabellen zijn een aanvulling op het ESG-risicobeheersysteem dat al wordt toegepast door de Bank (met inbegrip van sectorspecifieke beleidslijnen, CSR-screening en specifieke kredietbeleidslijnen);

- tot slot maakt de invoering van een ESG-actieplan (zie hoofdstuk 2.4 Interne controle – Risico en permanente controle) een nog diepere integratie van extra-financiële kwesties in al onze producten en diensten mogelijk.

Bovendien heeft BNP Paribas in heel 2020 de opleiding over systemen voor ESG-risicobeheer voor de financiële business lines en controlefuncties (Risk en Compliance) opgedreven. Naast de e-learning van de sectorbeleidslijnen inzake CSR in acht talen werden twaalf digitale sessies georganiseerd om meer inzicht te krijgen in de ESG-risico's en de

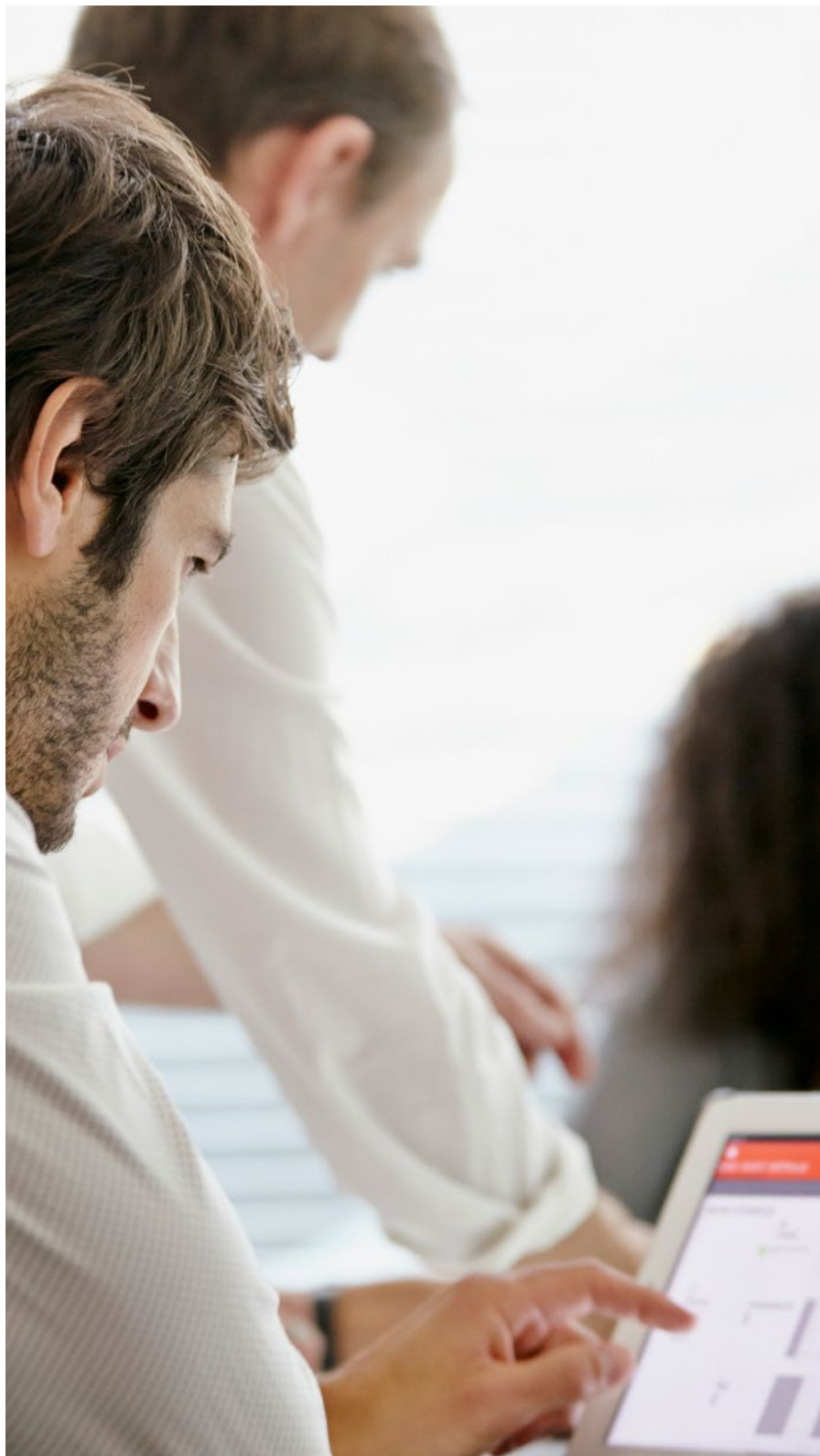
bijbehorende beheertools. Op die manier heeft de CSR-functie van de Groep 668 mensen uit de verkoop- en RISK-teams opgeleid. Sinds 2012 hebben meer dan 35.000 medewerkers e-learningmodules over de sectorbeleidslijnen gevolgd.

Tot slot heeft BNP Paribas zijn ESG-systeem versterkt door in 2020 een meerjarenprogramma (het ESG-actieplan) uit te rollen onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het Head of Corporate Engagement en het Head of Risk. Dit programma zal in het bijzonder voorzien in een systematische ESG-beoordeling van klanten in het kader van het kredietproces, om bedrijven te identificeren waarvan de zwakke prestatie op het gebied van ESG-risicobeheer krediet-, beleggings- of reputatierisico's kan veroorzaken alsook een negatieve milieu- en sociale impact. De gestelde vragen en hun gewicht in de beoordeling worden aangepast aan de uitdagingen van elke bedrijfssector.



2.5

IN VERBAND MET VERMOGENSBEHEERACTIVITEITEN VAN BNP PARIBAS



Vermogensbeheeractiviteiten omvatten mandaten van klanten en open beleggingsfondsen.

Wat de mandaten van klanten betreft, heeft BNP Paribas geen invloed op de beslissing die zijn klanten kunnen nemen met betrekking tot vermogensbeheermandaten en is het niet verantwoordelijk voor het gebruik van die activa. Sinds 2020 past BNP Paribas Asset Management echter standaard zijn Beleid voor verantwoord zakelijk gedrag toe op klantenmandaten en klanten moeten er nu voor kiezen om van het beleid af te zien als ze dat wensen.

Open fondsen van BNP Paribas Asset Management kunnen zijn blootgesteld aan mensenrechtenkwesaties. We passen ESG-criteria toe op al onze open fondsen met de hulp van externe onderzoeksaanbieders, d.w.z. op alle bedrijven die deel uitmaken van ons beleggingsuniversum.

Naast deze analyse, die een aanvulling vormt op onze financiële analyse, past BNP Paribas Asset Management een formeel kader toe dat gebaseerd is op de tien principes van het Global Compact van de VN, waaronder een beoordeling van de mensenrechten en arbeidspraktijken. Die principes worden aangevuld met regels voor beleggingen in gevoelige sectoren of producten via ons sectorspecifiek beleid. We gebruiken een externe onderzoeksaanbieder om bedrijven te helpen identificeren die niet voldoen aan de tien principes van het Global Compact van de VN en deze aanpak kan leiden tot de uitsluiting van bedrijven die niet voldoen aan de minimumnormen die in ons kader zijn vastgelegd. We gaan in dialoog met uitgesloten ondernemingen om mogelijke vorderingen op te volgen die kunnen leiden tot een herziening van hun status. Dit kader wordt uiteengezet in ons Beleid voor verantwoord zakelijk gedrag.

Tegelijkertijd kan BNP Paribas Asset Management, als er een gebrek aan transparantie over ESG-aangelegenheden is, afzien van de goedkeuring van de jaarrekening op de jaarlijkse algemene vergadering. De details staan in ons Governance- en Stembeleid.

Door dit continue proces zijn wij van mening dat 100% van onze vermogensbeheeractiviteiten die blootgesteld zijn aan mensenrechtenrisico's in de afgelopen drie jaar zijn beoordeeld.

Daarnaast neemt BNP Paribas Asset Management deel aan een aantal initiatieven om

- a. op de hoogte te blijven van nieuwe kwesties in verband met mensenrechten;
- b. binnen de beleggingsgemeenschap kennis en capaciteit op te bouwen op het gebied van mensenrechtenkwesties; en
- c. collectieve afspraken te kunnen maken met bedrijven over deze kwesties.

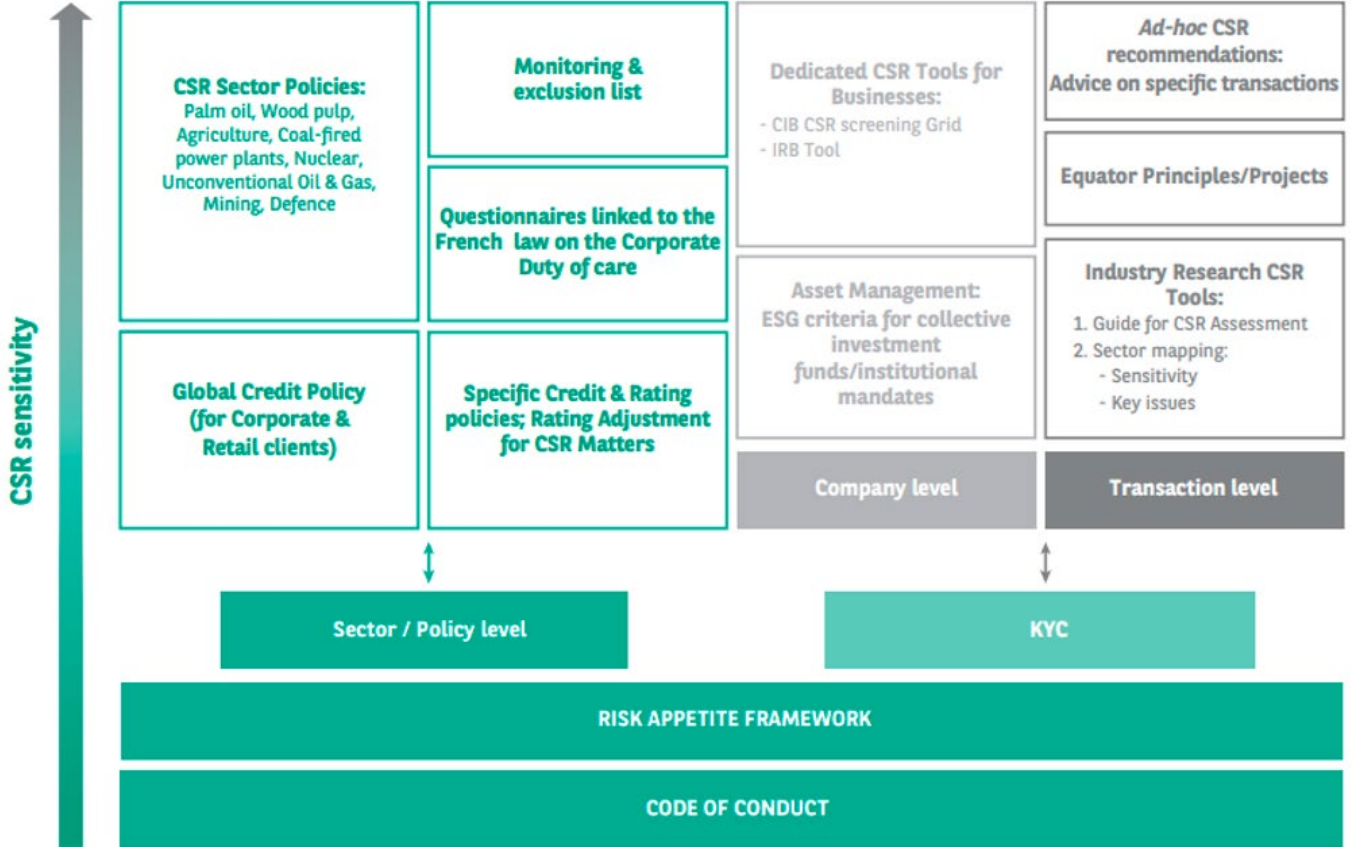
BNP Paribas Asset Management is bijvoorbeeld lid van het Global Network

Initiative (GNI), een uniek partnerschap tussen bedrijven, beleggers, mensenrechtenorganisaties en academici om de vrijheid van meningsuiting en privacy te handhaven wanneer ICT-sectorbedrijven worden geconfronteerd met overheidseisen die deze grondrechten kunnen schenden.

Om de twee jaar ondergaan bedrijfsleden een vrijwillig onafhankelijk beoordelingsproces om te garanderen dat ze te goeder trouw inspanningen leveren om de GNI-principes inzake de vrijheid van meningsuiting en privacy toe te passen. Het proces omvat vertrouwelijke discussies over specifieke gevallen, waaronder situaties waarin bedrijven met succes zijn ingegaan tegen onredelijke eisen van de overheid, evenals gevallen waarin de besluitvorming op bedrijfsniveau allesbehalve ideaal was. Adam Kanzer, Head of Stewardship for the Americas bij BNP Paribas Asset Management, is ook medeoprichter en bestuurslid van het GNI.

ANNEXES

ESG & HUMAN RIGHTS RISKS SCREENING TOOLS MAPPING⁸:



EXAMPLE OF BNP PARIBAS HUMAN RIGHTS MONTHLY NEWSLETTER (EXTRACT):

FORCED LABOR

Mixed reactions from singled out countries after the release of the 2021 Trafficking in Persons Report

US Department of State – 01/07/21 (read full article [here](#))

The publication by the **US Department of State** of its annual [Trafficking in Persons \(TIP\) report](#), a comprehensive assessment of how countries around the world tackle the issues of forced labor and human trafficking, and the results they have achieved in the eradication of these grievous human rights violations, was met with mixed reactions from assessed countries. [Yearly released since 2001](#), TIP reports are “US government’s principal diplomatic tool to engage foreign governments on human trafficking” and provide observers with a wealth of data on the latest trends and developments of this field of study. Unsurprisingly, the 2021 edition acknowledged the dramatic impact of the COVID-19 on forced labor and human trafficking practices, on which the introduction of the report focused. Other “topics of special interest” included [familial trafficking](#), [fight against misinformation](#), influence of [systemic racism](#) in human trafficking (a direct acknowledgment to the considerable momentum gained by the Black Lives Matter movement in the US in 2020), or [the Kafala system](#). Another high profile contemporary issue, the repression of ethnic minorities in the Xinjiang province of China, was also covered by two specific entries in the 2021 report: one piece about [state-sponsored trafficking in persons](#), and another transparently named “[Forced Labor in China’s Xinjiang Region](#)”. Finally, the authors highlighted the role of the financial sector in the eradication of forced labor and human trafficking, and provided [examples of promising practices](#) the industry had implemented to this end. The bulk of the 2021 TIP report was however devoted to a country-by-country review, resulting in their scoring along a 4-level scale, depending on their level of alignment with the [Trafficking Victims Protection Act](#) (TVPA) of 2000. Countries whose governments fully meet the TVPA’s minimum were granted a Tier 1 (best in class) ranking, while laggards, *ie* countries not fully meeting the TVPA’s minimum standards and not making significant efforts to do so obtained only a Tier 3 ranking. This evaluation could have real repercussions for the so designed countries, as the US President may determine not to provide/withhold US government nonhumanitarian, nontrade-related foreign assistance to them as a consequence. This economic threat was enough to prompt some poorly rated countries to publicly commit to improve their practices in the short term. Malaysia, which ended up in the Tier 3 category in 2021 (along with countries such as Afghanistan, North Korea or Russia), thus [pledged to take steps to eliminate forced labor](#) only a few days after the TIP report was released. The lingering controversies surrounding the practices of [Top Gloves](#) (latex gloves) and [Sime Darby](#) (palm oil) in matter of forced labor undeniably played a role in this downgrade. Thailand, another country that saw its rating plunge between 2020 (Tier 2) and 2021 (Tier 2 Watch List), chose another approach and [expressed its disappointment](#) through a statement of its Ministry of Foreign Affairs. “*The report does not reflect fairly the significant efforts and concrete progress Thailand has made in combatting human trafficking*”, the comment read. In Thailand case, the most problematic sectors were deemed to be [fishing and seafood](#), and garment production. At the other end of the spectrum, [France maintained its Tier 1 status](#) but the French government was nevertheless criticized for not setting up a national victim identification and referral mechanism to ensure proactive referral to care, its lack of coordinated and comprehensive data on trafficking, and not taking additional measures to address labor trafficking overall.

