

MARRËVESHJE PËR TË DREJTAT THEMELORE DHE NIVELIN GLOBAL SOCIAL TË GRUPIT BNP PARIBAS



4 nëntor 2024



BNP PARIBAS

Bankë për
një botë në
lëvizje

Hyrje

E Grupi i BNP Paribas dhe Uni Global Union, në vijim referuar kolektivisht si "palët", ushtrojnë aktivitetin e tyre në një shtrirje globale ndërkombëtare e cila po gjeneron sfida të reja.

Grupi i BNP Paribas (referuar si "Grupi" ose "BNP Paribas" në këtë marrëveshje) ka vendndodhje që nga 31 dhjetori 2023 në 63 vende me një numër prej 182,656 punonjësish: 146,051 në Evropë (80%), 36,605 jashtë Evropës (21,348 në Azi Paqësor, 9,108 në Amerikë, 5,661 në Afrikë dhe 488 në Lindjen e Mesme).

Uni Global Union është zëri i 20 milionë punëtorëve në kompanitë e sektorit të shërbimeve, në më shumë se 150 vende në të gjitha rajonet e botës; UNI Finance është union global për sektorët e bankave dhe të sigurimeve. Misioni i UNI-t është të përmirësojë kushtet e punës dhe të jetesës së punëtorëve në sektorin e shërbimeve dhe në sektorët përkatës, si dhe të garantojë respekt dhe dinjitet në vendin e punës në të gjithë botën.

Kjo marrëveshje rinovon "Marrëveshjen e BNP Paribas për të Drejtat Themelore dhe Kornizën Sociale Globale" të nënshkruar nga palët në vitin 2018 që bëri të mundur për herë të parë përcaktimin dhe zbatimin e angazhimeve konkrete dhe të matshme për të gjithë punonjësit e Grupit. Ai bazohet në praktikatat pozitive të vërejtura që nga ky nënshkrim fillestar, duke siguruar që ato të merren parasysh dhe përfshin angazhime të reja për të vazhduar me mbështetjen për transformimet e Grupit -në veçanti ato teknologjike-, planin e kujdesit të duhur, praktikimin e mënyrave të reja të punës, duke luftuar sjelljet e papërshtatshme dhe diskriminimin, duke promovuar diversitetin dhe përfshirjen dhe duke përmirësuar shtyllën sociale globale.

Palët duan të përdorin këtë marrëveshje të re për të përforcuar dhe mbështetur dialogun dhe angazhimin e tyre në favor të respektimit të të drejtave të njeriut të njohura ndërkombëtarisht dhe të drejtave themelore të punës, duke përfshirë lirinë e asociacionit dhe të drejtën për kontrata kolektive. Nëpërmjet kësaj marrëveshjeje, ata duan gjithashtu të mbështesin ndjekjen e rritjes së qëndrueshme për aktivitetet e BNP Paribas dhe të zbatojnë një qasje të vazhdueshme, pozitive dhe të përbashkët përmirësimi për zhvillimin e kushteve të kënaqshme të punës për punonjësit në vendet ku Grupi ushtron aktivitetet e tij.

Ky dialog do të plotësojë pikat që rezultojnë nga dëgjimi i drejtpërdrejtë "Zëri i punonjësve" i punonjësve të Grupit. Ata kanë mundësinë të shprehen rregullisht duke marrë pjesë në anketa që janë përshtatur për vendet dhe entitetet¹. Grupi po planifikon gjithashtu të mbledhë opinionet e tyre për hapat kryesorë të burimeve njerëzore në rrugën e tyre të karrierës (rekrutimi, lëvizshmëria, procedurat administrative, pensionimi i tyre, etj.) për të identifikuar elementët që duhet të përmirësohen ose korrigjohen dhe si të tillë të jenë pjesë e një grupi përmirësimi të vazhdueshëm.

Kjo marrëveshje përforcon angazhimin shoqëror të Grupit në kornizën e iniciativës ndërkombëtare "Global Deal" që Franca është pjesë e saj dhe që UNI gjithashtu e ka nënshkruar.

Është pjesë e planit strategjik GTS 2025 (Rritja, Teknologjia, Qëndrueshmëria) të Grupit të BNP Paribas dhe i planit të Burimeve Njerëzore ("Strategjia e njerëzve për vitin 2025") që e mbështet atë. Është gjithashtu pjesë e planit strategjik të UNI-t "Ndërtimi i fuqisë së unionit për të gjithë".

¹ - Në vitin 2023, 71 anketat ishin marrë me punonjës në 57 vende të Grupit me një normë pjesëmarrje mesatare prej 71%. Temat më të përdorura janë menaxhimi, mirëqenia, bashkëpunimi dhe efektiviteti operacional.

Kjo marrëveshje është pjesë e një konteksti të përgjithshëm të transformimeve të rëndësishme teknologjike, ekonomike, sociale dhe rregullatore për sektorin bankar i cili duhet të inkorporojë një mjedis të jashtëm vazhdimisht në ndryshim që kërkon përshtatje gjithnjë e më të shpejta (tensione gjeopolitike, rregullore, ndryshime në shoqëri, etj.) si dhe pritshmëri të reja ose të përforcuara individuale (marrëdhëniet në vendin e punës, klima dhe ndërgjegjësimi mjedisor, shëndeti dhe siguria, respekti për personat, përfshirja, etj.).

Ajo shënon rezultatin përfundimtar të një negociimi, të zhvilluar gjatë gjashtë takimeve, ndërmjet përfaqësuesve të Menaxhmentit të BNP Paribas dhe të UNI Global Union. Në këtë negociatë morën pjesë dhe kontribuuan edhe përfaqësues nga organet e mëposhtme:

- Federata Evropiane e Menaxherëve në Sektorin Bankar (FECEC),
- Këshilli i Punëve Evropian i Grupit,
- Dhe dy sindikata përfaqësuese në nivelin e Grupit BNP Paribas në Francë: *Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)* and *Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)*.

Kjo marrëveshje bazohet në një praktikë të fortë të respektimit të të drejtave të sindikatave, kontratave kolektive dhe dialogu social, veçanërisht në nivel evropian, nëpërmjet trupit të Këshillit të Punës Evropian të Grupit dhe negociatat e zhvilluara në këtë nivel.

Prandaj, kjo marrëveshje është e strukturuar rreth 9 kapitujve të cilët kanë ndryshuar në përmbajtje për të përfshirë ndryshimet që kanë ndodhur që nga nënshkrimi i marrëveshjes së parë dhe për të marrë parasysh sfidat e reja:

- Të drejtat e njeriut, të drejtat sindikale, dialogu social
- Përgjegjësia sociale dhe mjedisore
- Punësimi dhe menaxhimi i shkathtësive
- Telepuna hibride
- Respekti për personat, mosdiskriminimi
- Mundësi të barabarta, diversitet dhe përfshirja
- Niveli social global
- Angazhimet e UNI Global Union
- Zbatimi, kohëzgjatja dhe monitorimi i marrëveshjes

Kuptohet se nga "Grupi" ose "BNP Paribas" në vijim, kjo nënkupton kompanitë e Grupit BNP Paribas siç përcaktohet në nenin 1 të Kapitullit 9 të kësaj marrëveshjeje që përcakton fushëveprimin e zbatimit të marrëveshjes.

Pasqyra e përmbajtjes

Hyrje 2

I | Të drejtat e njeriut, të drejtat e sindikatave, dialogu social 5

- Neni 1:** Respektimi i të drejtave të njeriut 5
- 1.1 :** Standardet më të rrepta për sjelljen dhe etikën 5
- 1.2 :** Trajnim për të drejtat e njeriut 5 **1.3 :** Paga të dinjitetshme 6
- Neni 2:** Të drejtat e sindikatave, liria e asociacionit, përfaqësimi dhe anëtarësimi në sindikatë 6
- Neni 3:** Dialogu social 7
- Neni 4:** Monitorimi i treguesve në kornizës së kësaj marrëveshjeje 7

II | Përgjegjësia sociale dhe mjedisore 8

- Neni 1:** Plani i vigjilencës 8
- Neni 2:** Sistem i vetëm alarmi 9
- Neni 3:** Programet e Grupit që u lejon punonjësve punë vullnetare 10
- Neni 4:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 10

III | Punësimi dhe menaxhimi i shkathtësive 11

- Neni 1:** Punësimi dhe menaxhimi i shkathtësive 11
- Neni 2:** Parashikimi i ndryshimeve në organizata, duke marrë parasysh ndikimet e tyre dhe ndryshimin shoqëruar 12
- Neni 3:** Transformimi teknologjik 12
- Neni 4:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 13

IV | Telepuna në mjedis pune hibrid 14

- Neni 1:** Përkufizimet e telepunës, mënyra hibride e punës 14
- Neni 2:** Parimet e përbashkëta 14
- Neni 3:** Të drejtat dhe detyrimet 15
- Neni 4:** Marrja parasysh e një praktike telepune për një kohë të gjatë 15
- Neni 5:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 16

V | Respekti për personat, mosdiskriminimi 17

- Neni 1:** Politikë në nivel Grupi 17
- Neni 2:** Parandalimi, përpunimi i alarmit dhe përforcimi i masave 17
- 2.1 :** Politikë parandaluese e kryer me kalimin e kohës 17
- 2.2 :** Mbulim i një game të gjerë sjelljesh 18
- 2.3 :** Kornizë e vetme sinjalizimi dhe rrjet i palëve të interesit në Grup për menaxhimin e tyre 18
- Neni 3:** Përforcimi i masave shoqëruese dhe përcjellëse 18
- Neni 4:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 18

VI | Mundësi të barabarta, diversitet dhe përfshirje 19

- Neni 1:** Barazia profesionale 20
- 1.1 :** Rekrutimi dhe lëvizshmëria profesionale 20
- 1.2 :** Zhvillimi i karrierës dhe diversiteti në rrugët e karrierës 20
- 1.3 :** Pagesa e barabartë mes burrave dhe grave 20
- 1.4 :** Trajnim dhe zhvillim profesional 20
- 1.5 :** Shtatzënia dhe pushimet lidhur me prindërimin 20
- 1.6 :** Dhuna në familje ose brenda familjes 21
- Neni 2:** Veprimet në favor të punonjësve me aftësi të kufizuara 21
- Neni 3:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 21

VII | NIVELI GLOBAL SOCIAL 22

- Neni 1:** Mbështetje prindërore 22
- 1.1 :** Pushimi i lehonisë 22
- 1.2 :** Pushimi i prindërimin 22
- 1.3 :** Pushimi për adoptimin e fëmijës 22
- Neni 2:** Garancitë përsa i përket mbulimit social 22
- 2.1 :** Sigurimi në rast vdekje 22
- 2.2 :** Sigurimi i paaftësisë / invaliditetit 22
- 2.3 :** Sigurimi shëndetësor 23
- 2.4 :** Ditë personale 23
- Neni 3:** Programi global për shëndet dhe mirëqenie 23
- 3.1 :** Ofron vlerësim parandalues shëndetësor 23
- 3.2 :** Ofron mbështetje psikologjike dhe sistem dëgjimi 23
- 3.3 :** Siguron mbështetje më të mirë për situatat e mungesave të gjata për arsye shëndetësore 24
- Neni 4:** Rrjeti i ekspertëve shëndetësorë 24
- Neni 5:** Monitorimi i treguesve në kornizë të kësaj marrëveshjeje 24

VIII | Angazhimi i UNI GLOBAL UNION 24

IX | Zbatimi, kohëzgjatja dhe monitorimi i marrëveshjes 25

- Neni 1:** Fushëveprimi i zbatimit të marrëveshjes 25
- Neni 2:** Të dhënat për zbatimin e marrëveshjes 25
- Neni 3:** Kohëzgjatja e marrëveshjes 25
- Neni 4:** Përkthimi dhe komunikimi i marrëveshjes 25
- 4.1 :** Përkthimi 25
- 4.2 :** Komunikimi 25
- Neni 5:** Monitorimi i marrëveshjes 26
- Neni 6:** Zgjidhja e mosmarrëveshjeve 26

I | Të drejtat e njeriut, të drejtat e sindikatave, dialogu social

NENI 1: RESPEKTI PËR TË DREJTAT E NJERIUT

Në kuadër të kësaj marrëveshjeje, palët angazhohen të vazhdojnë mbështetjen dhe të promovojnë respektimin ndërkombëtar të të drejtave të njohura të njeriut. Ata konfirmojnë mbështetjen e tyre për Parimet udhëzuese të Organizatës së Kombeve të Bashkuara në lidhje me kompanitë dhe të drejtat e njeriut, në përputhje me kornizën e referencës "Mbroj, Respekto, Përmirëso". BNP Paribas merr përsipër të promovojë respektimin e të drejtave të njeriut brenda sferës së ndikimit, d.m.th. mes punonjësve, furnitorëve, klientëve dhe komuniteteve brenda të cilave ushtron aktivitetet e saj. Në veçanti, Grupi nuk dëshiron të marrë pjesë në ndonjë shkelje të çfarëdolloj shqetësimi të të drejtave të njeriut nëpërmjet aktiviteteve të saj investuese dhe financuese.

Kujtohet se Grupi ka zgjedhur të zbatojë rekomandimet e kornizës referuese të raportimit mbi Parimet Udhëzuese të Organizatës së Kombeve të Bashkuara të nisura në shkurt 2015.

1.1 Standardet më të rrepta për sjellje dhe etikë

Për të siguruar që aktiviteti i tij të ketë ndikim pozitiv në shoqëri, Grupi merr përsipër të vazhdojë respektimin e standardeve më të rrepta për sjelljen dhe etikën në drejtim të luftimit të korrupsionit, respektimit të të drejtave të njeriut dhe mbrojtjes së mjedisit.

Si i tillë, Grupi pranon dhe ripohon angazhimin e tij për të respektuar një numër të caktuar parimesh dhe standardesh themelore që rregullojnë mënyrën se si ai ushtron aktivitetet e tij:

- 10 parimet e Paktit Global dhe 17 Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të Organizatës së Kombeve të Bashkuara;
- Parimet udhëheqëse të OKB-së për biznes dhe të drejta të njeriut (UNGP);
- Udhëzimet e OECD-së për Ndërmarrjet Shumëkombëshe, të njohura në mbarë botën;
- Standardet ndërkombëtarisht të pranuar të të drejtave të njeriut, siç përcaktohen në Kartën Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut;
- Konventat themelore të punës të përcaktuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO)² për të drejtat themelore në vendin e punës;

ky angazhim përfshihet në Kodin e Sjelljes e Grupit.

Në veçanti, palët konfirmojnë mbështetjen dhe promovimin e tyre për respektimin e Deklaratës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe theksojnë rëndësinë e konventave themelore mbi parimet dhe të drejtat themelore në vendin e punës, duke përfshirë lirinë e asociacionit.

Grupi gjithashtu shpreh përkushtimin e tij për zhvillimin e punonjësve të tij dhe si i tillë merr përsipër t'u sigurojë atyre një mjedis pune motivues ku çdo individ trajtohet me respekt, dinjitet dhe drejtësi, sipas Konventës së ILO-s Nr.111 për diskriminimin në lidhje me punësimin dhe profesionin. Ai kujdeset të mbrojë punonjësit e vet nga çdo formë dhune në vendin e punës, nga ngacmimet, në të gjitha format e saj, pra duke miratuar parimet e preambulës së Konventës nr.190 të ILO-s mbi dhunën dhe ngacmimin.

Përmes kësaj, Grupi respekton dhe promovon parimin mbi të drejtën themelore për një vend pune të sigurt dhe të shëndetshëm si njohur nga Deklarata e ILO-s e vitit 1998 e modifikuar në vitin 2022 dhe që është objekt i konventave themelore të ILO-s nr.155 dhe nr.187 për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.

Grupi konfirmon respektimin e Udhëzimeve të OECD-së për Ndërmarrjet Shumëkombëshe, dhe Deklaratës Trepalëshe të Parimeve të ILO-s në lidhje me Ndërmarrjet Shumëkombëshe dhe Politikën Sociale. Dialogu social në të cilin merr pjesë kjo marrëveshje është një element kryesor në zbatimin e angazhimeve dhe përgjegjësisë që rrjedhin nga këto parime dhe standarde.

Grupi gjithashtu merr përsipër të vazhdojë së respektuari të gjitha ligjet për punësimin, marrëveshjet për kontratë kolektive dhe rregulloret për sa i përket shëndetit dhe sigurisë në nivel kombëtar, si dhe të gjitha të drejtat e njeriut të njohura ndërkombëtarisht dhe ligjet që zbatohen, në të gjitha tregjet ku Grupi është aktiv.

1.2 Trajnim për të drejtat e njeriut

Trajnimi është një pjesë kyçe e kornizës së menaxhimit të rrezikut të të drejtave të njeriut. Në këtë kontekst, një modul për rritjen e ndërgjegjësisë, i zhvilluar përmes një partneriteti me asociacionin *Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH)* mund të qaset në internet nga të gjithë.

Ky modul është i detyrueshëm për punonjësit dhe menaxherët të cilët në kuadër të veprimtarisë së tyre kanë mundësinë të identifikojnë rreziqet e mundshme të shkeljes së të drejtave të njeriut: Referuesit e CSR-së, blerësit në funksionin e Prokurimit dhe Performancës, Zyrtarët e Lartë të Rrezikut, Menaxherët e Marrëdhënieve të CIB, etj.

² - Konventa Nr.87 për lirinë e asociacionit dhe mbrojtjes së të drejtave për organizim, 1948;
 - Konventa nr.98 për të drejtën për të organizuar dhe kontrata kolektive, 1949;
 - Konventa nr.29 për punë të detyruar, 1930;
 - Konventa nr.105 për shfuqizimin e punës së detyruar, 1957;
 - Konventa nr.138 për moshën minimale, 1973;
 - Konventa nr.182 për format më të këqija të punës së fëmijëve, 1999;
 - Konventa nr.100 për kompensim të barabartë, 1951;
 - Konventa nr.111 për diskriminim në respektin e punësimin dhe profesionin, 1958

1.3 Paga të dinjitetshme

Grupi është i përkushtuar të sigurojë një pagë të dinjitetshme për të gjithë punonjësit e tij. Paga e dinjitetshme është kompensim³ që bën të mundur mbulimin e nevojave bazë të një individi dhe të familjes së tij, veçanërisht përsa i përket strehimit, ushqimit, shëndetit, arsimit, transportit, mjeteve të komunikimit, kursimeve paraprake etj.

Për të përcaktuar pagën e dinjitetshme në zonat gjeografike ku ajo është e pranishme, Grupi përdor një lojtar të jashtëm që njihet në këtë temë.

Ky lojtar i siguron të dhëna të pagës së dinjitetshme të llogaritura sipas kriterëve të ndryshme si vendndodhja, madhësia e familjes, numri mesatar i njerëzve që mbledhin të ardhura në familje, etj.

Përcaktimi i pagave të dinjitetshme është pjesë e pajtueshmërisë me dispozitat konvencionale që zbatohen në nivel lokal dhe parimet paga e barabartë midis burrave dhe grave të përcaktuara në nenet 1.1 dhe 1.3 të Kapitullit 6 të kësaj marrëveshjeje.

Për më tepër, Grupi po monitoron vazhdimisht politikën e tij dhe praktikën e tij në lidhje me kompensimin për t'i përshtatur ato, veçanërisht sipas ndryshimeve në rregullore.

NENI 2: TË DREJTAT E SINDIKATAVE, LIRIA E ASOCIACIONIT, PËRFAQËSIMI DHE ANËTARËSIMI NË SINDIKATË

BNP Paribas njeh të drejtën e punonjësve të saj për lirinë e asociacionit, përfaqësimit dhe anëtarësimit në sindikatë në përputhje me parimet e përcaktuara nga ILO. Punonjësit janë të lirë të bëhen anëtarë ose jo, të vazhdojnë, modifikojnë ose heqin dorë nga anëtarësimi i tyre në një sindikatë sipas zgjedhjes së tyre. Grupi respekton autonominë dhe pavarësinë e sindikatave dhe të drejtën për t'u organizuar.

Kur një sindikatë e lidhur me UNI nuk është e pranishme në një nga entitetet e tij, Grupi pranon të mbajë një pozicion rreptësisht neutral, duke mos ndihmuar, as kundërshtuar apo penguar bashkimin që të krijohet brenda kuadrit të dispozitave vendore në fuqi.

Ai angazhohet që asnjë punonjës nuk mund të frikësohet, diskriminohet, ngacmohet ose të nënshtrohet hakmarrjes, gjatë ushtrimit të të drejtave të tij që lidhen me lirinë e asociacionit dhe anëtarësimit në një sindikatë. Punonjësit nuk do të jenë diskriminuar për shkak të përkatësisë dhe/ose aktiviteteve të tyre në sindikatë.

Kur një ose më shumë sindikata janë të vendosura dhe/ose të njohura⁴ dhe/ose përfaqësues të tjerë të personelit ekzistojnë në një entitet të Grupit, përfaqësuesit e menaxhmentit kombëtar/vendor dhe sindikatës/ose përfaqësuesit e tjerë të punonjësve munden, sipas kushteve të dakorduara më parë dhe brenda kuadrit të dispozitave që zbatohen në nivel lokal, të përcaktojnë të dhënat për qasjen dhe qarkullimin⁵ në ambientet dhe për takime me punonjësit - pa qenë drejtuesi i pranishëm dhe pa penguar zhvillimin e aktiviteteve profesionale- dhe metodat e komunikimit me punonjësit, të cilat mund të jenë digjitale.

Nëse do të krijohet një bashkim i ri, atëherë do të informohej për këto kushte nga të cilat mund të përfitonte brenda kuadrit të këtyre dispozitave të zbatueshme në nivel lokal.

Entitetet e Grupit, subjekt i dispozitave vendore në fuqi, përfshijnë punonjësit që punojnë në modalitetin hibrid (d.m.th. që ushtrojnë aktivitetin e tyre profesional nëpërmjet telepunës dhe në terren) në numrin e punonjësve për të përcaktuar pragjet e vendosur nga dispozitat lokale për përcaktim të përfaqësuesve të punonjësve, ngritje të organeve ose negociatave të parashikuara nga dispozitat kombëtare/vendore në fuqi.

Punonjësit që punojnë në modalitetin hibrid marrin pjesë në zgjedhjen e përfaqësuesve të punonjësve duke përdorur infrastrukturën digjitale të kompanisë dhe nga pajisjet e tyre të punës kur kjo është e mundur dhe e autorizuar nga rregulloret në fuqi.

Për të lejuar punonjësit të ushtrojnë lirinë e tyre të asociacionit, veçanërisht të drejtën për t'u organizuar, të drejtën për të qenë anëtar i një sindikate, Grupi merr përsipër që:

- Entitetet e tij të respektojnë të drejtën e lirisë së asociacionit dhe nuk e kundërshtojnë procesin e anëtarësimit në sindikatë, as ushtrimin e të drejtave si anëtar i sindikatës;
- Entitetet e tij qëndrojnë neutrale në lidhje me aktivitetet sindikaliste, nuk pengojnë apo kundërshtojnë përfaqësimin sindikal, pranimin ose njohjen e një organizate sindikale për sa kohë që kjo e fundit plotëson kërkesat e rregulloreve vendore; abstenojnë nga çdo komunikim i padrejtë ndaj punonjësve që synon të ndikojë tek ata në vendimet e tyre në lidhje me anëtarësimin dhe përfaqësimin sindikal.

3 - Mbledhur në një javë normale pune

4 - Të cilat duhet aplikohen nëse ata janë më shumë të favorshme se ato të parapara në këtë marrëveshje

5 - Për aq kohë sa asociacionet e përzgjedhura përputhen me legjislacionin lokal

6 - Sa i përket dhe brenda the kushteve të rregulloreve të zbatueshme kombëtare

7 - Derisa kjo është e mundur, veçanërisht për arsye të sigurisë, etj.

Gjithashtu, një kujtesë do t'i jepet:

- Menaxhmentin për rëndësinë e mbajtjes së një qëndrimi neutral në lidhje me anëtarësimin e punonjësve në një sindikatë dhe aty ku është e zbatueshme, në sindikatat e zgjedhjes së tyre;
- Të punësuarve për të drejtën e zgjedhjes së lirë të sindikatës;

Përmes komunikimit të gjerë të kësaj marrëveshjeje në entitetet e Grupit dhe nëse është e nevojshme, nëpërmjet veprimit të synuar të komunikimit ose rritjes së ndërgjegjësimit në një perimetër ku do të vërehet çdo vështirësi.

Nëse asnjë sindikatë nuk është e pranishme në një nga entitetet e Grupit, dhe kur një organizatë sindikale e lidhur me UNI-n ia informon qëllimin e tij menaxhmentit të këtij entiteti për të krijuar dhe themeluar veten, palët bien dakord të lejojnë punonjësit të ushtrojnë lirinë e tyre të asociacionit dhe zgjedhjen e tyre për t'u bashkuar ose jo me një organizatë sindikale.

Informacioni do të sigurohet me çfarëdo mjeti nga menaxhmenti i entitetit për parimet e përcaktuara në këtë nen. Në nivel lokal, menaxhmenti dhe përfaqësuesi i organizatës sindikale do të takohen për të përcaktuar, në përputhje me rregulloret në fuqi dhe mjedisin operacional, mjetet e mundshme të informacionit dhe modalitetet e tyre (përfshirë komunikimin e sindikatës digjitale, praninë në ambientet e kompanisë, etj.) për këtë organizatë sindikale. Për këto mjete të mundshme, duhet t'i kushtohet vëmendje efektivitetit të tyre për punonjësit dhe sigurimit që ato të mos prishin veprimtarinë profesionale.

Gjatë Komisionit Monitorues të parashikuar në Kapitullin 9 të kësaj marrëveshjeje, këto procedura mund të ngrihen me iniciativën e njërit ose tjetrit prej nënshkruesve.

NENI 3: DIALOGU SOCIAL

Grupi zbaton ligjet dhe rregulloret kombëtare për njohjen e sindikatave në entitetet nga të cilat përbëhet. Ai përmbush detyrimet e tij lokale të kontratave kolektive dhe respekton marrëveshjet, pavarësisht nga niveli i tyre, të nënshkruara brenda Grupit.

Në përputhje me angazhimet e ILO-s, Grupi merr përsipër të respektojë të drejtën themelore të kontratave kolektive dhe dialogut social. Ai njuh vlerën e kontratave kolektive me organizatat sindikale ose me përfaqësuesit e tjerë të stafit kur ato ekzistojnë në kompani.

Në përputhje me rregulloret kombëtare në fuqi, kur iniciohet kontrata kolektive, menaxherët e BNP Paribas marrin pjesë në këtë marrëveshje të hapur, në mënyrë konstruktive dhe në mirëbesim me sindikatat që janë të pranishme dhe/ose njihet ose me përfaqësuesit e tjerë të stafit dhe të kërkojnë, sa më shumë që të jetë e mundur, të arrijnë një marrëveshje.

Pajtueshmëria dhe përfshirja në funksionimin e institucione lokale, kombëtare dhe transnacionale përfaqësuese të personelit, si dhe cilësia e dialogut social të hapur, konstruktiv dhe të rregullt me sindikatat dhe përfaqësuesit e tjerë të stafit janë faktorë kyç që kontribuojnë në zhvillimin dhe performancën e entiteteve të Grupit, mbështetje për transformimin, përmirësimin e kushteve të punës së punonjësve dhe zhvillimin e praktikave të mira të punës.

NENI 4: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

- Numri i marrëveshjeve kolektive të nënshkruara dhe numri i takimeve zyrtare me organizatat sindikale dhe përfaqësues të tjerë të personelit
- Numri i vendeve ku Grupi operon, të mbuluar nga përfaqësimi sindikal

- Numri i punonjësve që kanë marrë trajnimin "Të drejtat e njeriut në biznes"
- Përqindja e punonjësve që përfitojnë nga një përfaqësues i stafit
- Përqindja e punonjësve që mbledhin paga të dinjitetshme

II | Përgjegjësia sociale dhe mjedisore

E iniciuar dhe e drejtuar nga Menaxhmenti i Grupit, politika e Përgjegjësive Sociale dhe Mjedisore formon një aksion strategjik për BNP Paribas dhe reflektohet përmes dëshirës në nivelin më të lartë të Grupit për të kombinuar performancën, përgjegjësinë, qëndrueshmërinë, etikën dhe transparencën.

Strategjia e Grupit për Përgjegjësinë Sociale dhe Mjedisore (SER), në përputhje me 17 synimet e zhvillimit të qëndrueshëm të Organizatës së Kombeve të Bashkuara, konsiston në shoqërimin e të gjithë klientëve privatë, kompanish dhe institucionale, në tranzicionin e tyre të drejtë drejt një ekonomie neutrale ndaj karbonit që përdor në mënyrë të arsyeshme burimet e planetit, parasheh përfshirjen e më të brishtëve dhe respekton të drejtat e njeriut.

Ajo është e strukturuar rreth 4 shtyllave dhe 12 angazhimeve që pasqyrojnë aksionet e saj në SER, si dhe arritjet konkrete të Grupit në:

- Përgjegjësinë e tij ekonomike: financimi etik i ekonomisë;
- Përgjegjësinë e tij sociale: favorizimi i zhvillimit dhe angazhimi i punonjësve;
- Përgjegjësinë e tij qytetare: të qenit aktor i përfshirë në shoqëri;
- Përgjegjësinë e tij mjedisore: përshtetimi i tranzicionit energjetik dhe ekologjik.

Qëllimi i kësaj strategjie, e cila është pjesë e një procesi përmirësimi të vazhdueshëm, është të marrë pjesë në ndërtimin e një bote më të qëndrueshme, duke siguruar ende stabilitetin dhe performancën e Grupit. Kjo ambicie pasqyrohet në planin strategjik GTS 2025 (“Rritja, Teknologjia, Qëndrueshmëria”), një nga shtyllat e të cilit, “Qëndrueshmëria”, strukturon përshtetimin dhe përfshirjen e të gjitha bizneseve të Grupit në aksione me financim të qëndrueshëm.

Ajo mbështetet nga një ofertë e përforcuar trajnime që mbulon një gamë të gjerë fushash, duke filluar nga rritja e ndërgjegjësimit të përgjithshëm deri te çështjet e ESG që lidhen me tranzicionin e energjisë, te mbrojtja e biodiversitetit dhe respektimi i të drejtave të njeriut, te trajnimi mbi sistemet për menaxhimin e rreziqeve të ESG dhe te ofrimi i produkteve dhe shërbimeve financiare të qëndrueshme. Në vitin 2022, Grupi lansoi Akademinë e Qëndrueshmërisë, e cila u jep punonjësve qasje në një përzgjedhje të njohurive dhe teknikave më të mira, duke i mundësuar çdo personi të fitojë shkathtësitë e nevojshme për financim të qëndrueshëm.

Lidhur me interesat e klientëve, palët donin të ripohonin se mbrojtja e interesave të klientëve është një shqetësim i madh për Grupin; ai zë një vend të rëndësishëm në Kodin e Sjelljes dhe përbën ekspertizë specifike brenda funksionit të Pajtueshmërisë. Marrëdhëniet me klientët janë pjesë e respektimit të procedurave të njohjes së klientit dhe ndërmjetësve dhe është pjesë e respektimit të rregullave për shpërndarjen e produkteve dhe shërbimeve, duke përfshirë mbrojtjen e interesave të klientëve.

NENI 1: PLANI I VIGJILENCËS

Në përputhje me ligjin francez të datës 27 mars 2017 në lidhje me kujdesin e duhur të kompanive amë dhe të kompanive kontraktuese, është hartuar dhe zbatuar një plan vigjilence për Grupin në tërësi.

Plani i vigjilencës i BNP Paribas zbatohet për të gjitha filialet e kontrolluara nga Grupi dhe publikohet çdo vit në Dokumentin Universal të Regjistrimit.

Ai përfshin masa të arsyeshme që bëjnë të mundur identifikimin e rreziqeve të spikatura dhe parandalimin e shkeljeve serioze të të drejtave të njeriut, lirive themelore, shëndetit dhe sigurisë së personave dhe mjedisit që rrjedhin nga aktivitetet kryesore të Grupit, si dhe ato të nënkontraktorëve ose furnitorëve të tij të drejtpërdrejtë me të cilin mban marrëdhënie të vendosura tregtare.

Respektimi i të drejtave të njeriut është një nga shtyllat mbi të cilat bazohet strategjia e BNP Paribas për SER. Grupi merr përsipër të respektojë parimet dhe standardet që përbëjnë bazën e aktiviteteve të tij, përfshirë 10 parimet e Paktit Global të Organizatës së Kombeve të Bashkuara, parimeve udhëheqëse të Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Biznesin dhe Të drejtat e njeriut, udhëzimet e OECD për ndërmarrjet shumëkombëshe (të pranuar ndërkombëtarisht), normat për sa i përket të drejtave të njeriut (të pranuar ndërkombëtarisht siç përkufizohen në Ligjin Ndërkombëtar të të Drejtave të Njeriut), normat themelore të punës (siç janë përcaktuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës).

Plani i vigjilencës zhvillohet duke marrë parasysh modelin e biznesit të Grupit dhe specifikat në lidhje me aktivitetet dhe vendndodhjet e tij gjeografike, por edhe informacionin dhe kërkesat nga palët e tij të interesit. Plani i vigjilencës si i tillë përditësohet çdo vit dhe pasqyron dialogun e vazhdueshëm me aktorët.

Përsa i përket marrëdhënieve me furnitorët dhe nënkontraktorët, këto bien nën fushëveprimin e Kartës për blerje të përgjegjshme dhe procedurat e blerjes që përfshijnë përzgjedhjen e furnitorëve dhe nënkontraktorëve që vendosin parimet e Grupit në lidhje me këtë temë.

Në kuadër të zhvillimit të planit të tij të vigjilencës, në koherencë me angazhimet e tij, Grupi kreu një rishikim të politikave dhe mjeteve të tij për vlerësimin dhe kontrollin e rreziqeve ekzistuese në një perimetër koherent me ligjin.

Qasja e BNP Paribas në lidhje me kujdesin është pjesë e një dëshire për përmirësim të vazhdueshëm. Si i tillë, Grupi, kur është e nevojshme, plotëson mjetet e tij për identifikimin, kontrollin dhe menaxhimin e rreziqeve të identifikuar dhe raporton për këtë në Dokumentin e tij të Referencës.

UNI Global Union përfaqëson 20 milionë punëtorë në kompani në sektorin e shërbimeve, në më shumë se 150 vende në të gjitha rajonet e botës. Misioni i UNI-t është të përmirësojë kushtet e punës dhe të jetesës së punëtorëve në sektorin e shërbimeve dhe në sektorët përkatës, si dhe të garantojë respekt dhe dinjitet në vendin e punës në të gjithë botën.

Në dritën e sa më sipër, UNI Global Union, që përfaqëson një palë të interesuar kontraktuale, njihet nëpërmjet kësaj marrëveshjeje si një nga "aktorët" në planin e vigjilencës së Grupit. Ai mund të kontribuojë në mënyrë konstruktive në një nivel global në përmirësimin e vazhdueshëm të kujdesit të duhur në shtyllën e HR (sistemi në lidhje me punonjësit e Grupit), qëllimi i së cilës është të identifikojë dhe parandalojë shkeljet e rënda kundër të drejtave të njeriut, lirive themelore, shëndetit dhe sigurisë së punonjësve.

Palët bien dakord që ky kontribut të bëhet sipas të dhënave të mëposhtme:

- Në kuadër të një eksperimenti për të cilin do të vendoset një vlerësim fillestar në 1 vit;
- Brenda Komisionit Monitorues të parashikuar në Kapitullin 9 të kësaj marrëveshjeje, i cili do të mblidhet konkretisht gjatë tremujorit të tretë të vitit në dritën e planit vjetor të rishikimit të planit të vigjilencës së Grupit dhe pas takimit vjetor të Komisioni Monitorues i parashikuar në këtë marrëveshje i kushtohet veçanërisht ekzaminimit të treguesve të përcaktuar në kapituj.

Nga ky prezantim dhe shkëmbimet që do të rrjedhin nga kjo, anëtarët e Komisionit mund të formulojnë sugjerime ose propozime për shtesa. Këto më pas do të përcillen nga Departamenti i Burimeve Njerëzore i Grupit për Menaxhmentin e SER dhe do të/mund të shqyrtohet/konsiderohet në kuadrin e rishikimit vjetor të planit të vigjilencës së Grupit.

Një mbledhje tjetër e Komisionit Monitorues do të mbahet gjatë tremujorit të parë të vitit vijues për të ngritur sugjerime dhe propozime për shtesa.

NENI 2: ASISTEM I VETËM ALARMI

Sistemi i BNP Paribas në lidhje me të drejtën e sinjalit alarmues ("sinjalizimi") mbikëqyret nga një procedurë në nivel grupi në përputhje me ligjin francez Sapin II, që ka të bëjë me "transparencën, luftën kundër korrupsionit dhe modernizimin e praktikës së biznesit" dhe zbatohet në të gjitha entitetet e Grupit në koherencë me rregulloret lokale.

Çdo punonjës i Grupit ka të drejtë të paralajmërojë në rast krimi ose shkeljeje, kërcënimi ose paragjykimi për interesin e përgjithshëm, shkelje ose përpjekje për të fshehur një shkelje të një zotimi ndërkombëtar të ratifikuar nga Franca, një akti të njëanshëm të organizatës ndërkombëtare të marrë në bazë të një zotimi të tillë, ose të ligjit të Bashkimit Evropian, të çdo ligji ose rregulloreje ose mospërputhje me Kodin e Sjelljes. Kjo e drejtë duhet të ushtrohet me mirëbesim dhe pa kompensim të drejtpërdrejtë financiar.

Sistemi i alarmit të Grupit është gjithashtu i hapur për palët e treta të jashtme dhe në veçanti për ish-punonjësit e Grupit, për furnitorët e tij dhe për nënkontraktorët e tyre, për informacionin e marrë në kuadër të aktiviteteve të tyre profesionale.

Subjektet që mund të jenë objekt i një sinjalizimi përfshijnë (por nuk kufizohen në):

- Sjelljen profesionale që bie ndesh me dispozitat që kanë të bëjnë me respektimin e personave (ngacmimin seksual dhe moral, diskriminimin, agresionet, dhunën, veprimet seksiste);
- Shkeljet e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, shëndetit dhe sigurisë së personave ose mjedisit, të kryera nga një entitet i Grupit, nga një furnizues ose nënkontraktor i një furnizuesi, në kuadrin e marrëdhënieve tregtare të vendosura me Grupin ose një prej entiteteve të tij;
- Shkeljet në lidhje me integritetin e tregjeve;
- Shkeljet e rregullave për mbrojtjen e interesave të klientëve;
- Veprat e korrupsionit dhe shitjet e ndikimit për çdo shkelje që cenon ndershmërinë;
- Shkeljet e politikave të Grupit në lidhje me furnitorët.

Sistemi procedural i Grupit për të drejtën e sinjalizimit paraqet sistemin e sinjaleve alarmuese të Grupit që është i qasshëm për punonjësit dhe palët e treta të jashtme, kushtet që duhet të respektohen kur lansimi i një sinjali alarmues, të dhënat për përpunimin, konfidencialiteti dhe mbrojtja e garantuar për sinjalizuesit kundër hakmarrjes.

Kujtoni se detajet mbi këtë sistem janë dhënë në këtë marrëveshje në Kapitullin 5 mbi mosdiskriminimin dhe respektimin e personave.

NENI 3: PROGRAMET E GRUPIT QË U LEJON PUNONJËSVE PUNË VULLNETARE

Si pjesë e politikës së tij të përgjegjësisë sociale dhe mjedisore, Grupi është i përkushtuar të bashkojë ofertat tregtare, partneritetet me lojtarë të ndryshëm në shoqëri, veprimet e punëdhënësve, politikat e blerjeve, projektet e solidaritetit, sponsorizimin, vullnetarizmin dhe sipërmarrjen.

Grupi synon gjithashtu të veprojë për një rritje më të qëndrueshme dhe më të mirë të përbashkët duke i lejuar punonjësit e tij të jenë në gjendje të angazhohen në favor të shoqërisë civile (OJQ-të, asociacionet, etj.) nëpërmjet misioneve që kanë kuptim në lidhje me klientët dhe botën përreth tyre. Këtë mund ta bëjnë mbi të gjitha kur ushtrojnë profesionin e tyre, por edhe vullnetarizmin.

Për të lejuar punonjësit t'i japin kohë dhe burime shoqërisë civile dhe ekosistemeve, Grupi po përforcon programet e tij.

– Po vazhdon programin global të solidaritetit vullnetar “#1MillionHours2Help”, i prezantuar nga marrëveshja e parë globale nënshkruar më 18 shtator 2018, me një angazhim për një vëllim total prej 1 milion orë solidariteti⁸ (gjatë dy viteve të vazhdueshme) që paguhet (gjatë orarit të punës ose jashtë orarit të punës, por me kohë rikuperimi) për të lejuar punonjësit vullnetarë të Grupit të marrin pjesë në kryerjen e veprimeve të solidaritetit.

Katër tema prioritare për angazhim janë përzgjedhur në përputhje me qëllimet e zhvillimit të qëndrueshëm të përcaktuara nga OKB: promovimi i përfshirjes sociale dhe luftimi i varfërisë, përsheptimi i tranzicionit të energjisë dhe ruajtja e biodiversitetit, përmirësimi i komuniteteve lokale në vendet ku ndodhet Grupi dhe mbështetja e nismave të sipërmarrësve që kanë një ndikim pozitiv.

– Po zhvillon një program transversal dhe pjesëmarrës të quajtur Green Company for Employees, objektivi i së cilës është për të përsheptuar reduktimin e ndikimeve të drejtpërdrejta mjedisore të Grupit mbi perimetrin e tij operacional. Një vend qendror u jepet veprimeve të punonjësve që nxisin ndryshime në sjellje dhe që shpalosen çdo ditë në mjediset e punës me veprime që fokusohen në promovimin e lëvizshmërisë së qëndrueshme, reduktimin e produkteve të disponueshme të bëra nga plastika (me burim vaji), kalimin në përfshirje të qëndrueshme digjitale dhe promovimin e ushqimit të qëndrueshëm.

– Fondacioni i tij drejton dhe koordinon zhvillimin e patronazhit në një shkallë globale, veçanërisht përmes fondacioneve të Grupit⁹ dhe “Fondi për Emergjencë dhe Zhvillim” i krijuar nga grupi për të reaguar shpejt në rast të fatkeqësive humanitare ose mjedisore; ai nxit solidaritetin duke mbledhur donacione nga punonjësit, pensionistët dhe klientët e Grupit.

Fondacioni fokuson qasjen e tij drejt projekteve inovative me një ndikim të fortë dhe që kontribuojnë në ndryshimin e botës me kalimin e kohës, qoftë nga pikëpamja sociale, mjedisore apo kulturore. Në këtë kuadër, ai gjithashtu jep mbështetje për angazhimet e punonjësve.

Këto programe të Grupit plotësojnë veprimet dhe iniciativat që mund të ekzistojnë në nivel lokal.

NENI 4: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

– Numri i orëve të solidaritetit *1#MillionHours2Help* të ofruara nga punonjësit gjatë dy viteve të vazhdueshme

– Numri i punonjësve që kanë marrë trajnime në kuadër të *Akademisë së Qëndrueshmërisë*

⁸ - Disa misione janë të njohura: Misionet e solidaritetit, ngritja e ekipeve të solidaritetit me asociacion partner, programe Pro Bono me organe ekosistem asociuese, përpjekje individuale solidariteti në asociacione në të cilat punonjësit janë tashmë aktiv

⁹ - 11 që nga 2024

III | Punësimi dhe menaxhimi i shkathtësive

Ky kapitull rinovon angazhimet sociale të marra në drejtim të punësimit dhe menaxhimit të shkathtësive në nivel Grupi dhe përcakton një kornizë referimi për zgjidhjet që duhen zbatuar në rast të një projekti të madh riorganizimi. Ai gjithashtu merr pjesë në lehtësimin e ushtrimit të dialogut social për këtë temë madhore.

Ky kapitull gjithashtu merr parasysh ndikimet pozitive dhe potencialisht negative të transformimit teknologjik dhe rëndësinë e ndërgjegjësimit dhe trajnimit brenda Grupit për përdorim të arsyeshëm dhe etik, në mënyrë që të përfitohet më e mira prej tij në një mënyrë të përgjegjshme.

NENI 1: PUNËSIMI DHE MENAXHIMI I SHKATHTËSIVE

Grupi ripohon ambicien e tij për të qenë një punëdhënës i përgjegjshëm.

Ai favorizon kryesisht punët e përhershme me kohëzgjatje të pacaktuar dhe i bën mos e përdorni tepër punën e përkohshme ose të agjencisë.

Ai parashikon përshtatjen e kompanisë me ndryshimet e nevojshme për të ruajtur performancën e saj dhe mbështet punonjësit e saj për të ecur drejt profesioneve dhe vendeve të punës së sesërme në një kontekst të një transformimi të thellë në sektorin bankar. Kjo mbështetje kërkon parashikimin e nevojave përsa i përket shkathtësive dhe ngritjen e veprimeve ose programeve të përshtatshme trajnimi ose zhvillimi. Ai gjithashtu përfshin menaxhimin dinamik të rrugëve të karrierës.

Ai merr përsipër, në rast të një projekti që përfshin një organizatë të madhe ndryshim që ka pasoja të rëndësishme në punësim, që entitetet e Grupit favorizojnë zgjidhje të bazuara në vullnetarë të tillë si zgjidhjet që bazohen në largimet natyrore në numrin e banorëve (për shembull, duke marrë parasysh qarkullimin natyror të parashikueshëm, mos rinovimi i kontratave me kohëzgjatje fikse, reduktimi i rekursit për stafin e përkohshëm ose burimet e jashtme, etj.) si dhe përforcimin e lëvizshmërisë së brendshme.

Përtej ndikimeve të mundshme në aspektin e punësimit nga pikëpamja sasiore, si në një drejtim ashtu edhe në tjetrin, fokusi i veprimeve është të vendoset në levat e përshtatjes së shkathtësive, kulturës menaxheriale dhe pritshmërisë maksimale në të gjitha bizneset e Grupit. Sektori bankar është i përfshirë në një transformim të fortë që lidhet veçanërisht me faktorët e mëposhtëm: forcimi i vazhdueshëm i rregulloreve, ndryshimet në pritjet e klientëve, rritja e digitalizimit, rreziku kibernetik, progresi i rregullt në përdorim i robotikës dhe zhvillimi progresiv i inteligjencës artificiale, ndryshime në mënyrat e punës, mbështetje për një tranzicion të drejtë drejt një ekonomie të qëndrueshme.

Këto ndryshime, të cilat merren parasysh në strategjinë e Grupit, sjellin një transformim të madh cilësor dhe ndikimet e tij në ndryshimet në profesione dhe shkathtësi. Ajo mbulohet në strategjinë e HR e cila shoqëron planin strategjik të Grupit dhe politikën e punësimit. Prioritet i jepet punësimit parashikues dhe menaxhimit të shkathtësive, mbështetjes për punonjësit për ndryshimet e ardhshme dhe përparësisë që i jepet lëvizshmërisë së brendshme.

Trajnimi dhe lëvizshmëria e brendshme mbeten leva të forta në modelin e larmishëm dhe të integruar të Grupit; ata kontribuojnë në zhvillimin personal dhe profesional të punonjësit, duke ruajtur punësueshmërinë e tyre dhe arritjen e objektivave të Grupit. Disa nga qasjet dhe sistemet e Grupit luajnë një rol në politikën e menaxhimit të vendeve të punës dhe shkathtësive:

- Sigurimi që kemi njohuri të hollësishme dhe të përditësuara rregullisht mbi shkathtësitë e punonjësve dhe se kemi kapacitetin për t'u ofruar atyre oferta më të personalizuar të burimeve njerëzore për zhvillimin e tyre dhe lëvizshmërinë. Mjetet e zakonshme janë vendosur brenda Grupit: regjistri i punëve të Grupit, një depo e përbashkët për shkathtësitë e sjelljes dhe teknike që pasurohet rregullisht me shkathtësi të reja që i duhen Grupit, platforma digjitale e burimeve njerëzore "Rreth meje" përditësuar nga punonjësit duke përdorur depon e shkathtësive të Grupit;
- Forcimi i parashikimit për nevojat e Grupit në drejtim të shkathtësive dhe analiza e tyre në lidhje me profilet ekzistuese dhe shkathtësitë, duke zbatuar qasjet e planifikimit strategjik të fuqisë punëtore. Të kryera bashkërisht ndërmjet Burimeve Njerëzore dhe linjave të biznesit, funksionet, entitetet, vendet, ato sjellin së bashku anëtarët e Komiteteve Ekzekutive dhe shqyrtimit të tyre të roleve të shkathtësive të ardhme dhe të ndërlidhura duke përfshirë sfidat kryesore të Grupit. Ata synojnë të identifikojnë shkathtësitë që nevojiten për profesionet e ndryshme për tre vjet nga tani, në mënyrë që t'u ofrojnë punonjësve shtigje trajnimi ose zhvillimi, veçanërisht drejt vendeve të punës në mungesë dhe shkathtësive që i nevojiten Grupit.

Qëllimi është të krahasohen shkathtësitë aktuale që deklarohen në platformën e brendshme digjitale dhe ato të kërkuara për nevojat e ardhshme, në mënyrë që të identifikohen shkathtësitë që do të zhvillohen ose forcohen si prioritet në nivel individual ose kolektiv dhe të përshtaten/krijohen trajnim ose përpjekjet për zhvillim duhet të intensifikohen;

Qëllimi është gjithashtu të ofrohen kontaktet e HR me një mjet për t'i ndihmuar ata të ofrojnë mbështetje për menaxherët në zgjedhjet në lidhje me lëvizshmërinë dhe rekrutimin. Rezultatet e ushtrimit u ofrojnë menaxherëve të biznesit dhe burimeve njerëzore në fjalë dukshmëri për punët në mungesë (për të cilat është e nevojshme të trajnohen punonjës dhe/ose të rekrutohen) dhe për nevojat e ardhshme për shkathtësi;

- Inkurajimi i mundësisë që punonjësit e saj të fitojnë dhe zhvillojnë shkathtësi të nevojshme për të ruajtur dhe përfunduar punësueshmërinë e tyre. Entitetet e Grupit do të vazhdojnë të trajnojnë punonjësit e tyre gjatë gjithë karrierës së tyre profesionale duke përdorur burime të përshtatshme;
- Lehtësimi i përvetësimit të shkathtësive të reja duke zhvilluar iniciativat, veçanërisht ato të brendshme: veprime për përmirësimin e shkathtësive, riaftësim me zgjidhje që kërkohen sa më afër entiteteve/bizneseve për t'i inkurajuar ato, zhvillimi i praktikave të brendshme, vendosja e ndër-gjeografisë dhe akademive të ndër-bizneseve për Grupin (Digital, Data & Agile Academy, Sustainability Academy);
- Monitorimi nga afër i rekrutimit në përputhje me nevojat;
- Mbajtja e një politike aktive të lëvizshmërisë së brendshme, në veçanti:

- duke vazhduar rritjen e transparencës së tregjeve të brendshme të punës për rritjen e shikueshmërisë së pozicioneve të disponueshme,
- duke inkurajuar kërkimet nga brenda përpara se të hapen për kërkimet e jashtme (përveç profileve të caktuara, veçanërisht atyre që janë specifike ose të rralla),
- duke vazhduar me iniciativat, duke plotësuar veprimet lokale, të tilla si ditë karriere kushtuar zhvillimit të shkathtësive, trajnimit dhe lëvizshmërisë të organizuara në të njëjtën kohë në shumë prej vendeve të Grupit,
- duke vazhduar ta mbështesë këtë nëpërmjet investimeve të konsiderueshme në trajnim,
- duke thjeshtuar proceset e menaxhimit të lëvizshmërisë duke harmonizuar proceset e brendshme dhe të jashtme të rekrutimit në Grup nëpërmjet një mjeti të përbashkët *B.Welcome*.

NENI 2: PARASHKIMI I NDRYSHIMIT NË ORGANIZATA, MARRJA PARASYSH E NDIKIMEVE DHE NDRYSHIMI SHOQËRUES

Parashikimi i ndryshimit dhe përshtatja e vazhdueshme e kompanive të Grupit me mjedisin e tyre ekonomik, rregullator dhe konkurrues, me ndryshimet në teknologji, me nevojat dhe kënaqësinë e klientëve të tyre është një faktor përcaktues për performancën e tyre ekonomike dhe, si i tillë, leva kryesore për zhvillimin dhe ruajtjen e punësimit.

Këto transformime ose ndryshime të mëdha në organizim dhe/ose në shkathtësi, për shkak të ndryshimeve që ato prodhojnë, mund të jenë burim ankthi për punonjësit e përfshirë dhe kërkojnë veprime mbështetëse.

Për më tepër, Grupi konfirmon dëshirën e tij për të shoqëruar përfaqësuesit e stafit ose sindikatat me këto projekte. Secili menaxhment lokal ftohet, në përputhje me rregullat lokale të informojë rregullisht përfaqësuesit e punonjësve në kuadrin e organeve ekzistuese vendore ose vendeve për shkëmbim, ose në mungesë të tyre, personelin, për:

- Strategjinë e Grupit, ndikimin e saj në strategjinë e vendit, bizneset ose entitetin dhe në përshtatjet e nevojshme nga mjedisi i tij;
- Sfidat dhe veçoritë për projektet që përfshijnë ndryshime të mëdha organizative;
- çdo pasojë e mundshme dhe e parashikueshme për sa i përket vendeve të punës brenda perimetrit lokal të përfshirë;
- Ndikimet e parashikueshme për punonjësit e përfshirë nga këto projekte në kushtet e punës dhe parandalimin e rreziqeve;
- Masat mbështetëse të zbatuara për punonjësit e prekur nga këto projekte dhe veprimet e planifikuara për të menaxhuar këto ndryshime nga pikëpamja organizative si dhe në drejtim të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Po kështu, ftohen menaxhmentet lokale, nëpërmjet një qasje pjesëmarrëse, për të shoqëruar punonjësit në rrjedhën e sipërme të projekteve të riorganizimit, në mënyrë që të vlerësohen ndikimet e tyre dhe të lejohen punonjësit të marrin pjesë në këto projekte.

NENI 3: TRANSFORMIMI TEKNOLOGJIK

Teknologjia është një nga tri shtyllat në planin strategjik GTS 2025 ("Rritja, Teknologjia, Qëndrueshmëria"). Me atë, Grupi po intensifikon dinamikën e industrializimit. Teknologjia vendoset në thelb të përmirësimit të vazhdueshëm të përvojës së klientëve dhe punonjësve të saj dhe mobilizohet për të përmirësuar performancën operacionale globale të të gjitha entiteteve të saj.

Ky transformim teknologjik në Grup është i artikuluar në fusha të ndryshme, duke përfshirë përshtatimin e digjitalizimit, përdorimin e zgjeruar të të dhënave, robotizimin dhe inteligjencën artificiale (AI) përfshirë AI gjenerative.

Në kuadër të kësaj marrëveshjeje, Grupi merr përsipër të jetë i vëmendshëm ndaj pasojave të këtij transformimi dhe të ndërmarrë veprime për:

- Mbështetje të punonjësve në ndryshimet në metodat dhe organizatat e punës;
- Ruajtje dhe zhvillim të shkathtësive të tyre në të gjitha profesionet e karrierës së tyre personale; Grupi tashmë ka theksuar shkathtësitë dhe aftësitë digjitale;

- Mos zhvillim të praktikave ose mjeteve që krijojnë paragjykime dhe diskriminim me veprimet për parandalimin dhe riparimin në rast të vështirësisë së identifikuar;
- Mbrojtje të të dhënave personale dhe privatësisë së punonjësve brenda kuadrit të rregulloreve në fuqi;
- Të qenë të vëmendshëm ndaj shfaqjes së çdo sjelljeje të papërshtatshme nëpërmjet teknologjive (ngacmimi kibernetik);
- Mbrojtje të shëndetit dhe sigurisë së punonjësve dhe ekuilibrit punë/jetë të kohës së tyre dhe për të qenë të vëmendshëm ndaj respektimit të së drejtës për shkëputje.

Në këtë drejtim, palët kujtojnë se veprimet janë përcaktuar në kapituj të ndryshëm të kësaj marrëveshjeje, dhe në veçanti në Kapitullin 4 (Telepuna në një mënyrë pune hibride), Kapitulli 5 (Respektimi i personave dhe mosdiskriminimi) dhe Kapitulli 6 (mundësi të barabarta, diversiteti dhe përfshirja).

Palët rikujtojnë gjithashtu se mund t'i referohet veçanërisht konkluzioneve trepalëshe të ILO-s të janarit 2022 mbi ndikimin e digjitalizimit në sektorin e financave dhe deklaratave të përbashkëta të partnerëve socialë në sektorin bankar evropian të majit 2024 mbi aspektet e inteligjencës artificiale të lidhura me punësimin dhe të dhjetorit 2021 mbi punën në distancë dhe teknologjitë e reja.

Sa i përket AI, Grupi ka iniciuar një qasje industriale në mënyrë që të përfitojë më të mirën prej saj në drejtim të krijimit të vlerës. Zbatohen raste të ndryshme për përdorim; ato marrin pjesë kryesisht në gjenerimin e të ardhurave (normat për kreditë, automatizimin e fushatave të marketingut, transaksionet, etj.), në uljen e kostove falë automatizimit të proceseve (KYC, analiza e kredisë, dokumentacioni, etj.), në përmirësimi i përvojës së klientit (shërbimet e përshpejtuara, asistenti virtual dhe matja e kënaqësisë së klientit, etj.) dhe përvoja e punonjësve (përmirësimi i proceseve, reduktimi i detyrave të përsëritura ose atyre me vlerë të ulët të shtuar, etj.) dhe në përforcimin e menaxhimit të rreziqeve (mbrojtje nga mashtrimet dhe rreziqet kibernetike, masat kundër pastrimit të parave, etj.).

Në këtë kontekst, AI gjenerative është një mjet i ri shtesë që ndihmon në detyra specifike. Fushëveprimi i aplikimit të tij hap derën për transformime të mëdha që mund të mbështeten nga Grupi.

BNP Paribas merr përsipër të vendosë AI në një mënyrë të sigurt dhe etike, me mbikëqyrje njerëzore sipas parimit të kontrollit njerëzor të Marrëveshjes Kornizë të Partnerëve Socialë Evropianë të qershorit 2020, dhe në një mjedis të sigurt teknologjik që mbron të dhënat e saj, por edhe ato të klientëve dhe punonjësve të saj, dhe me të gjitha masat paraprake të menaxhimit dhe kontrollit të kërkuara për përdorimin e përgjegjshëm të saj.

Grupi po miraton një strategji përvetësimi dhe vendosjeje progresive dhe të kontrolluar. Për të mbështetur këtë strategji, strukturat e Grupit përforcuan qeverisjen për të mbuluar vlerësimet e rreziqeve të lidhura me modelet, kornizat në lidhje me konfidencialitetin dhe mbrojtjen e të dhënave, llogaritjen dhe standardet e sigurisë dhe parashikuan ndikimet mbi individët dhe mjedisin.

Ajo merr përsipër të mbështesë këtë ndryshim me punonjësit nëpërmjet veprimeve të akulturimit dhe trajnimit; është thelbësore që ata të trajnohen për këtë teknologji, në rreziqet dhe mundësitë e saj dhe të njohin udhëzimet dhe kushtet për përdorimin e zgjidhjeve që zbatohen. Në datën e kësaj marrëveshjeje, megjithëse zgjidhjet e përdorura brenda Grupit nuk janë të qasshme për të gjithë punonjësit, një modul gjenerues i kultivimit të AI është tashmë i disponueshëm për të gjithë punonjësit në disa gjuhë.

Për të mbështetur këtë zhvillim dhe për të zbatuar veprime të përshtatshme, Grupi do të përdorë gjithashtu analizat e ndikimit të AI gjenerative në punë dhe shkathtësi. Për shembull, në Francë ai kontribuon në punën e përbashkët të kryer në vitin 2024 në vëzhguesin e biznesit të degës profesionale, kushtuar ndikimit të AI në bizneset bankare.

NENI 4: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

- Numri i rekrutimit dhe numri i largimeve në Grup
- Numri i lëvizjeve ndër funksionale (ndër-entitete dhe linja ndër-biznesi)
- Përqindja e veprimeve të trajnimit sipas lëndëve (shkathtësitë e vështira, rreziqet dhe pajtueshmëria, kultura dhe njohuritë e Grupit, shkathtësitë e buta)
- Numri i punonjësve që kanë ndjekur trajnime (të paktën 7 orë) në fushën e teknologjisë

IV | Telepuna në mjedis pune hibrid

Teknologjitë e informacionit dhe komunikimit kanë bërë të mundshme forma të reja të organizimit të punës, duke përfshirë telepunën. Ato kontribuojnë për të promovuar një ekuilibër punë/jetë dhe për të ofruar më shumë autonomi në punë.

Telepuna nuk është e përshtatshme në të gjitha kontekstet gjeografike dhe në të gjitha aktivitetet e Grupit. Megjithatë, ajo është zhvilluar brenda BNP Paribas, veçanërisht pas krizës shëndetësore, dhe palët donin ta përfshinin këtë mënyrë të punës në këtë marrëveshje.

NENI 1: PËRKUFIZIMET E TELEPUNËS, MODALITETI I PUNËS HIBRIDE

Telepuna përkufizohet si një formë organizimi dhe/ose kryerjeje pune që përdor kryesisht teknologjitë e informacionit, në kuadrin e një kontrate ose një marrëdhënie pune, në të cilën puna, e cila mund të ishte kryer edhe në ambientet e punëdhënësit, kryhet rregullisht jashtë këtyre ambienteve.

Kjo nuk ka të bëjë me punën në distancë që krijohet në rrethana të jashtëzakonshme, veçanërisht gjatë një pandemie, ngjarjeve të mëdha klimatike, etj. Në rrethana të tilla, puna në distancë mund të konsiderohet nga kompania si një marrëveshje në stacionin e punës e bërë të nevojshme për të lejuar vazhdimësinë e veprimtarisë dhe garantimin e mbrojtjes së punonjësve që kanë mundësinë harduerike dhe funksionale për telepunë.

Brenda Grupit, telepuna para së gjithash e aplikuar si mënyrë hibride pune, pra me një veprimtari profesionale që kryhet pjesërisht nëpërmjet telepunës dhe pjesërisht në terren në ambientet e punëdhënësit dhe kjo, në mënyrë që veçanërisht të ruhet lidhja sociale, të ruhet puna kolektive dhe efektiviteti.

Telepuna gjithashtu aplikohet sipas një qasjeje që përfshin disa dimensione. Grupi e ka bërë zhvillimin e telepunës pjesë të programit global “Smart Working” që ndërthur katër dimensione: mënyrat si punojmë dhe telepuna në veçanti, hapësirat e punës, mjetet digjitale dhe kujdesi ndaj njerëzve me mbështetjen e menaxherëve, ekipeve dhe punonjësve.

Me këtë qasje, aplikimi i telepunës duhet të inkuadrohet në parime të përbashkëta dhe praktika e saj duhet të monitorohet me kalimin e kohës. Përvoja që kemi fituar tregon se puna hibride plotëson pritshmëritë për sa i përket mënyrave të reja të punës dhe për sa i përket kontributit në balancat e kohës së dikujt, veçanërisht me uljen e kohës së transportit, por edhe në atë që praktika e saj afatgjate zbulon rreziqe që kërkojnë vëmendje për t'u siguruar përputhja me rregullat e përcaktuara dhe vendosja e veprimeve parandaluese specifike.

Në këtë aspekt, Grupi konfirmon dëshirën e tij për të ruajtur lidhjen ndërmjet kompanisë dhe punonjësve sa më afër aktiviteteve, për të ruajtur punën kolektive dhe për të qenë të vëmendshëm ndaj përdorimit të duhur të teknologjive të informacionit dhe komunikimit.

NENI 2: PARIMET E PËRBASHKËTA

Në entitetet ku është aplikuar, praktika e telepunës, në varësi të rregulloreve vendore, respekton parimet e mëposhtme:

- Përcaktimi i përputhshmërisë së telepunës me aktivitetet është përgjegjësi e punëdhënësit. Çdo entitet ka përgjegjësinë për të vlerësuar përputhshmërinë e aktiviteteve të tij me praktikën e telepunës. Analiza e kësaj përputhshmërie merr parasysh elementë që mund t'i përkasin kontekstit gjeografik, infrastrukturave të vendit, rregulloreve në fuqi, fizibilitetit të kryerjes së detyrave nga distanca, kufizimeve teknike ose operacionale, kontrollit të rreziqeve dhe sigurisë së TI-së.

Në nivel individual, ai merr parasysh në veçanti aftësinë e punonjësit për të punuar në mënyrë autonome, kohëzgjatjen e tyre në kompani dhe/ose në pozicionin e tyre dhe aftësinë e tyre për të pasur një vend në dispozicion që është i përshtatshëm për punë në distancë. Në situatën kur telepuna nuk mund të zbatohet, duhet favorizuar dialogu nga afër (d.m.th. sa më afër situatave) për të dhënë shpjegimet e nevojshme.

Këta elementë mund të rezultojnë në përjashtimin e praktikës së telepunës ose nënshtrimin e saj ndaj kushteve të veçanta. Ato mund të rezultojnë gjithashtu në organizimin e tij sipas ritmeve që mund të jenë të ndryshëm ose nga një këndvështrim më individual, në sigurimin e një periudhe pritjeje përpara se të lejohet telepuna, për shembull për punonjësit që kanë ardhur së fundmi në një entitet ose në ekip;

- Telepuna bazohet në një qasje kolektive të vendosur nën përgjegjësinë e menaxherëve, e cila merr parasysh, në përputhje me rregulloret në fuqi, organizimin që është më i përshtatshëm për natyrën e aktiviteteve, dëshirat e shprehura nga punonjësit, nevojën për të ruajtur një lidhje brenda ekipeve dhe drejtësi midis punonjësve. Ngritja e hapësirës së punës është gjithashtu një dimension që duhet përfshirë;

- Telepuna bazohet në pajtueshmërinë me një vullnetarizëm të dyfishtë të punonjësit dhe të menaxherit. Në këtë kuadër, çdo punonjës mund të pranojë ose jo të ushtrojë veprimtarinë e tij përmes telepunës, pa pasoja në punësimin e tij;

- Telepuna bazohet gjithashtu në mundësinë e kthyeshmërisë, si për entitetin ashtu edhe për punonjësit. Ajo mund të pezullohet (ose rregullohet) përkohësisht me iniciativën e punonjësit ose menaxherit, veçanërisht për arsye operacionale ose në lidhje me punonjësin, veçanërisht për shkak të kufizimeve personale, situatës së izolimit me punën kolektive ose kompaninë, vështirësi për të kryer në mënyrë autonome veprimtarinë e tyre profesionale në distancë ose në përputhje me rregullat e telepunës;
 - Ditët e telepunës nuk janë të paprekshme. Zgjedhja e ditës ose ditëve të telepunës bëhet pas konsultimit ndërmjet punonjësit dhe menaxherit të tyre, në kuadër të projektit të ekipit. Ajo mund të krijohet nëpërmjet një rotacioni periodik me qëllim që veçanërisht të ruhet drejtësia brenda ekipeve dhe të merret parasysh jeta e ekipeve dhe e organizatave;
 - Telepuna duhet të ruajë një prani minimale në terren në mënyrë që të ruajë lidhjen sociale, efektivitetin kolektiv dhe punën bashkëpunuese;
 - Në parim, entiteti siguron stacionin e punës (kompjuterin etj.) që kërkohet për ushtrimin e veprimtarisë profesionale nëpërmjet telepunës.
- Telepuna është një temë e dialogut social. Sipas organizimit të punës së entitetit dhe në shtrirjen e praktikave të dialogut social në funksion, konsultimit ose negociimit, me sindikatat e ngritura dhe/ose të njohura sipas rregulloreve vendore dhe/ose me përfaqësuesit e tjerë të stafit nëse ato ekzistojnë, është për t'u favorizuar kur vendoset telepuna.
- Vendosja e saj dhe monitorimi i saj në praktikën e saj me kalimin e kohës mund të përfshijë gjithashtu sindikatat e krijuara dhe/ose të njohura sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesit e tjerë të stafit nëse ato ekzistojnë.

NENI 3: TË DREJTAT DHE DETYRIMET

Punonjësit që telepunojnë përfitojnë të njëjtat të drejta dhe përfitime dhe u nënshtrohen të njëjtave detyrime si ata që kryejnë punën e tyre në ambientet e kompanisë, veçanërisht në lidhje me:

- Kushtet e punësimit, kompensimit, trajnimit dhe zhvillimit të karrierës. Telepuna nuk duhet të çojë në pasiguri në punësim ose në marrëdhëniet kontraktuale me kompaninë. Nuk duhet të ndryshojë objektivat e punonjësit, ngarkesën e tij të punës (lart ose poshtë), kohën e kryerjes së punës; rezultatet e pritura në një situatë telepune mbeten të barabarta me ato që do të ishin marrë jashtë çdo konteksti telepune. Gjithashtu, telepuna nuk modifikon të dhënat për vlerësimin profesional;
- E drejta për t'u shkëputur: telepunëtorët kanë të drejtë për periudha dhe kohë pushimi në kushte që janë të krahasueshme me punonjësit e tjerë të entitetit dhe menaxherët janë të vëmendshëm ndaj kësaj;
- Të drejtat sindikale dhe përfaqësimi i personelit. Në këtë drejtim, kujtoni dispozitat e nenit 2 të Kapitullit 1 të kësaj marrëveshje;
- Mosdiskriminimi, respektimi i ekuilibrit mes jetës profesionale dhe asaj personale. Duhet t'i kushtohet vëmendje nëse vërehet se përfaqësimi, veçanërisht si një shpërndarje sipas gjinisë ose moshës së punonjësve që ushtrojnë telepunën, është thelbësisht i ndryshëm nga ai i ekipeve. Praktika e telepunës nuk duhet të jetë një faktor paragjykim.

NENI 4: MARRJA PARASYSH E NJË PRAKTIKE TELEPUNE PËR NJË KOHË TË GJATË

Praktika afatgjatë e punës hibride (në terren dhe nëpërmjet telepunës) çon në sigurimin e masave që përfshijnë:

- Ruajtjen e lidhjes sociale dhe ruajtjen e punës kolektive; menaxheri siguron që të ruhet kontakti i rregullt;
- Pajtuashmëria me të drejtën për shkëputje dhe vëmendje ndaj kohës për pushim dhe marrje reale të pushimit në përputhje me dispozitat lokale në fuqi me çdo mjet të përshtatshëm, veçanërisht përpjekjet për komunikim, rritjen e ndërgjegjësimit, udhëzuesit, ilustrimet në mjetet e TI-së, etj. Menaxhmenti sigurohet që të mos kërkojnë punonjës jashtë orarit normal të punës, përveç rasteve kur ka një urgjencë ose imperativ profesional që duhet mbeten të jashtëzakonshme. Menaxhmenti përpiqet të planifikojë takime në koherencë me orarin normal të punonjësve, pavarësisht nëse telepunojnë apo jo. Punonjësi që telepunojnë është gjithashtu aktor dhe i takon atij të sigurojë që të shkëputet nga mjetet digjitale që lidhen me aktivitetin e tyre profesional jashtë orarit normal të punës.
- Një aktivitet profesional i kërkuar nga punonjësi që telepunojnë mbetet i barabartë me atë të punonjësve në një situatë të krahasueshme që punojnë në ambientet e kompanisë. Punonjësi që telepunojnë duhet të jetë në gjendje të kontaktohet dhe të jetë në gjendje t'u përgjigjet kërkesave në të njëjtat kushte si kur ata janë në mjediset e kompanisë;
- Trajnimit dhe mbështetjes në menaxhimin e ekipeve që punojnë në modalitetin hibrid;
- Mbështetjes për të ardhurit e rinj në ekipet që punojnë në modalitetin hibrid;

– Veprime parandaluese për rreziqe të caktuara që mund të rriten me telepunë: dobësim i marrëdhënieve ndërpersonale, qëndrim i ulur, nxitje e tepruar digjitale, ngacmim kibernetik, dhunë në familje ose brenda familjes, etj. Duhet t'i kushtohet vëmendje sinjaleve të alarmit, veçanërisht situatave të izolimit, sjelljes së varur, lidhjes së tepruar. Më pas kërkohen veprime të përshtatshme, duke përfshirë veprimet shoqëruese dhe mbështetëse; ato mund të çojnë në pezullimin ose ndalimin e përkohshëm të telepunës.

Po kështu, nëse telepuna tregon dallime në përputhje me rolet e telepunës që janë përcaktuar, mund të rezultojë në monitorim me qëllim identifikimin e ndonjë dallimi eventual midis rregullave të vendosura për telepunën dhe asaj që praktikohet në të vërtetë, situatave të mundshme të izolimit ose lidhjes së tepruar dhe zbatimi i veprimeve të përshtatshme duke kuptuar se ky monitorim, dhe më globalisht, pavarësisht nga metoda e punës, përdorimi i mjeteve të monitorimit, duhet të mbetet proporcional dhe transparent, veçanërisht për sa i përket qëllimit të saj.

Duhet të ruhet mbrojtja e të dhënave dhe privatësia e punonjësve.

Çdo entitet që i drejtohet telepunës merr masa për të siguruar mbrojtjen e të dhënave të përdorura dhe të përpunuara nga punonjësi për qëllime profesionale kur ata janë duke punuar në telepunë.

Punonjësi që telepunon i mban në gjendje të mirë pajisjet që i jep entiteti për të ushtruar veprimtarinë e tij profesionale dhe duhet të përdoret vetëm prej tij. Entiteti zëvendëson pajisjet në të njëjtat kushte sikur të ishte përdorur në terren (vjetërsim, defekt, etj.).

Telepunëtori merr përsipër të respektojë rregullat e BNP Paribas për sa i përket sigurisë, veçanërisht sigurisë së TI-së. Atyre u kërkohet të bëjnë siguri konfidencialitetin, integritetin dhe disponueshmërinë e informacionit dhe të dhënave që u janë besuar, në të cilat ata kanë qasje ose që krijojnë në kuadër të punës së tyre. Gjithashtu, atyre u kërkohet të marrin masa brenda kompetencave të tyre për të parandaluar qasjen e palëve të treta në pajisjet që u janë vënë në dispozicion nga entiteti dhe në dokumentet dhe të dhënave që ai përmban.

Këto veprime janë pjesë e dialogut social; ato mund të shkaktojnë konsultime dhe madje negociata sipas praktikave lokale të dialogut social.

NENI 5: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

– Numri i punonjësve që punojnë përmes telepunës

– Niveli maksimal (si përqindje) i telepunës i autorizuar në shtetet që praktikojnë telepunën

V | Respekti për personat, mosdiskriminimi

Grupi i kushton rëndësi të madhe zhvillimit të punonjësve të tij dhe është i përkushtuar t'u sigurojë atyre një mjedis pune motivues ku të gjithë trajtohen me respekt, dinjitet dhe barazi, dhe si i tillë i përmbahet parimeve të Konventës nr. 111 të ILO-s në lidhje me Diskriminimin në Respekt të Punësimit dhe Profesionit. Ai kujdeset të mbrojë punonjësit e tij nga çdo formë dhune në punë, nga ngacmimet, në të gjitha format e saj dhe veçanërisht format e saj seksuale, morale apo diskriminuese, duke adoptuar kështu parimet e preambulës së Konventës nr.190 të ILO-së për Dhunën dhe Ngacmimin.

Përmes kësaj, Grupi respekton dhe promovon parimin mbi të drejtën themelore për një vend pune të sigurt dhe të shëndetshëm siç është njohur nga Deklarata e ILO-s e vitit 1998 e modifikuar në vitin 2022 dhe nga konventat themelore të ILO-s nr.155 dhe nr.187 për sigurinë dhe shëndetin në punë.

NENI 1: POLITIKA NË NIVEL GRUPI

Grupi i kushton një kapitull të tërë respektit për personat në Kodi e tij të sjelljes. Dispozitat e tij duhet të drejtojnë veprimet, vendimet dhe sjelljet e punonjësve. Në mënyrë që të gjithë të mund të punojnë në një mjedis të respektueshëm, Grupi kërkon nga çdo punonjës, menaxher ose jo, të zbatojë standardet më të larta për sa i përket sjelljes profesionale dhe të shprehë shqetësimet e tij në lidhje me çdo sjellje që nuk respekton standardet, qofshin ato viktima ose dëshmitar.

Menaxherët dhe punonjësit, individualisht dhe kolektivisht, në marrëdhëniet e tyre të përditshme brenda dhe jashtë, sigurohuni që ato të mos shpërfillin rregullat e respektit të ndërsjellë.

Në nivel individual, një objektiv në lidhje me Kodin e Sjelljes, rregullat dhe rregulloret (përfshirë respektimin e personave) është e caktuar çdo vit për të gjithë punonjësit e Grupit. Çdo sjellje e keqe është objekt i një shkëmbimi me menaxherin, i zyrtarizuar në vlerësimet profesionale vjetore.

Në vitin 2023, Grupi përforcoi dhe vendosi një politikë për respektimin e personave që rrotullohen rreth tri fushave kryesore:

- Zhvillimi i parandalimit të situatave të diskriminimit dhe situatave që nuk respektojnë personat;
- Një kuadër që ndahet nga entitetet e Grupit për të mbledhur dhe menaxhuar sinjalet alarmuese në lidhje me këto situata në mënyrë të paanshme, të pavarur dhe konfidenciale;
- Përforcimi i masave shoqëruese dhe përcjellëse individuale dhe/ose kolektive.

Parimet e përcaktuara për Grupin në tërësi zbatohen drejtpërdrejt dhe mund të jenë më mbrojtës se rregulloret lokale; entitetet i kanë përshtatur ato në nivel lokal.

Këto parime dhe zbatimi i tyre me kalimin e kohës janë pjesë e dialogut social me sindikatat e ngritura dhe/ose të njohura sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesve të tjerë të punonjësve nëse ekzistojnë, të cilët kanë një rol kryesor në rritjen e ndërgjegjësimit, identifikimin e rreziqeve dhe ngritjen ose duke qenë një “lehtësues” i sinjaleve alarmuese. Po kështu, ata kontribuojnë në mbrojtjen e organizimit në nivel lokal.

NENI 2: PARANDALIMI, PËRPUNIMI I ALARMIT DHE PËRFORCIMI I MASAVE

2.1 Politika e parandalimit e zbatuar me kalimin e kohës

Grupi merr përsipër të kryejë rregullisht përpjekje për të informuar, rritur ndërgjegjësimin dhe trajnimin e punonjësve dhe menaxherëve. Këto përpjekje synojnë të sigurojnë njohuri të mira të politikës së Grupit dhe të zhvillojnë vëmendjen ndaj situatave që ka të ngjarë të gjenerojnë ose karakterizojnë veprime që bien ndesh me politikën e Grupit për sa i përket respektit për personat; ato janë përshtatur me rregulloret vendore në përmbajtjen dhe formën e tyre.

Menaxherët lokalë janë ndër të parët për të vëzhguar disa shenja të pazakonta ose joproporcionale dhe ndryshime në punë që mund të ndodhin nga punonjësit. Qëllimi i zbulimit të situatave në fjalë është lejimi i një trajtimi të hershëm për të parandaluar përkeqësimin e tyre.

Krahas menaxherëve, HR-të janë vigjilentë dhe luajnë rol aktiv në parandalimin dhe identifikimin e situatave profesionale që mund të ndikojnë në shëndetin ose sigurinë e punonjësve.

Sindikatat që krijohen dhe/ose njihen sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesit e tjerë të punonjësve, nëse ekzistojnë, marrin pjesë gjithashtu në mbrojtjen e sistemit në nivel lokal dhe në identifikimin e këtyre situatave.

Nëse zbulohet një situatë e tillë, kërkohen veprime të përshtatshme individuale dhe/ose kolektive: dëgjim, shoqërim, komunikim, sqarim i prioriteteve, veprim menaxherial, mendim i jepet organizatës, grupit mbështetës, lehtësim, ndërmjetësim, etj.

Nëse shenjat zbulojnë sjellje që mund të ndikojnë në shëndetin ose sigurinë e punonjësve, ata bien nën një alarm në kanalën e vënë në dispozicion nga Grupi.

2.2 Mbulim i një game të gjerë sjelljesh

Alarmet në lidhje me respektin ndaj personave mund të mbulojnë sjellje që variojnë nga mungesa e përsëritur e respektit deri te ngacmimi moral dhe agresioni fizik, nga aktet seksiste deri te ngacmimet seksuale dhe agresioni seksual.

Një sjellje e tillë mund ose nuk mund të jetë diskriminuese, d.m.th., bazuar në një ose më shumë kriterë të ndaluara, si identiteti (përfshirë origjinën, ngjyrën e lëkurës, mbiemrin), gjinia, seksi, orientimi seksual, gjendja shëndetësore dhe/ose paaftësia, moshë, kombësia, anëtarësimi i vërtetë ose i supozuar ose mos anëtarësimi i një grupi etnik, kombi ose të ashtuquajtur race, aktivitetet e sindikatave, besimet fetare, opinionet politike, shtatzënia, statusi familjar, etj.

Në varësi të vendeve dhe rregulloreve të tyre lokale, këto kriterë mund të ndryshojnë dhe mund të merren masa specifike pa zbuluar sjellje diskriminuese (p.sh. veprimet pozitive për popullatat e caktuara). Për më tepër, sjellje diskriminuese përfshin masa të pabazuara që do të merreshin si hakmarrje vetëm për arsye alarmi ose dëshmie të një personi.

Kujtoni se ngacmimi seksual përbën një formë diskriminimi në kuptim të Konventës nr. 111 të ILO-s lidhur me diskriminimin në lidhje me punësimin dhe profesionin.

2.3 Kornizë e vetme sinjalizimi dhe rrjet i palëve të interesit në Grup për menaxhimin e tyre

Grupi zbaton struktura për dëgjim, hetim dhe mbrojtje.

Në vitin 2024, ai organizon një kuadër të vetëm informues të disponueshëm për të gjithë punonjësit e tij në mënyrë që t'i lejojë ata të raportojnë, me mirëbesim, sjellje që do të ishin në kundërshtim me Kodin e Sjelljes, pavarësisht nga natyra e tyre dhe autori i tyre, i cili mund të jetë i brendshëm, por edhe jashtë Grupit në një marrëdhënie profesionale.

Ky sistem garanton konfidencialitet dhe mbrojtje për sinjalizuesin.

Ky sistem i vetëm merr formën e një platforme, e cila është e zakonshme për të gjitha sinjalet alarmues, përfshirë ato në lidhje me respektin për personat, dhe që bëhet kanali i dedikuar i Grupit për ngritjen e një sinjali alarmues; mund të arrihet drejtpërdrejt. Kontaktet e zakonshme të punonjësve, duke përfshirë sindikatat e krijuara dhe/ose të njohura sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesit e tjerë të personelit nëse ekzistojnë, mund të vazhdojnë t'i informojnë ata për strukturat që mund të përdoren dhe shoqërojnë një person që dëshiron të ngrëjë një sinjal alarmues.

Korniza e Grupit përcakton gjithashtu parimet e përbashkëta në analiza dhe menaxhimin e sinjaleve alarmuese, natyrën dhe zbatimin e masave disiplinore dhe/ose korrigjuese. Këto parime synojnë të sigurojnë përpunim me paanshmëri, barazi dhe pavarësi, në përputhje me diversitetin e organizatave të Grupit, kontekstet kulturore dhe mjediset rregullatore.

Këto parime të përbashkëta drejtojnë veprimin e një rrjeti të palëve specifike të interesit të vendosura në tërë Grupin.

Referentët e sjelljes së HR "Respekti për Personat" janë përgjegjës për menaxhimin e sinjaleve alarmuese; ata analizojnë sinjalet alarmuese dhe, në mënyrë që të sigurojnë përputhjen me parimet e përmendura këtu më lart, drejtpërdrejt ose nëpërmjet *Partnerëve të HR*, kryejnë hetime për të hedhur dritë mbi faktet që vërtetojnë këto sinjale alarmuese.

Ekipet e dedikuara "Respekti për Personat" ekzistojnë gjithashtu në nivel Grupi, brenda CIB, *Banque Commerciale En France* por edhe brenda Funksionit të Burimeve Njerëzore për të trajtuar sinjalet alarmues që kërkojnë përpunim të centralizuar, veçanërisht për shkak të pozicionimit hierarkik të personave të përfshirë ose një situatë e mundshme konflikti interesi.

BNP Paribas merr përsipër të trajtojë të gjithë palët e interesit për të marrë rolin e tyre.

NENI 3: PËRFORCIMI I MASAVE SHOQËRUESE DHE PËRCJELLËSE

Në luftën kundër sjelljeve të papërshtatshme, Grupi është i vendosur të vendosë sanksione, pavarësisht nga niveli hierarkik dhe performanca profesionale e autorit të akteve të provuara.

Grupi merr përsipër që, sapo aktet të vërtetohen, të marrë masa disiplinore dhe/ose korrigjuese që janë të përshtatshme në përmbajtjen dhe formën e tyre me rregulloret vendore. Këto mund të jenë individuale (intervista menaxheriale, letra rikujtuese, sanksione, etj.) por mund të jenë edhe kolektive (veprime për rritjen e ndërgjegjësimit, përkujtues, etj.).

Mbështetja mjekësore, psikologjike, menaxheriale dhe HR, si dhe ndjekja specifike duhet të sigurohet për viktimat me vigjilencë për ndikimet e tjera që situata mund të ketë krijuar ose zbuluar. Për autorët e sjelljeve të papërshtatshme mund të sigurohet gjithashtu mbështetje dhe ndjekje e përshtatur.

NENI 4: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

– Numri i sinjaleve alarmuese që raportojnë sjellje në kundërshtim me politikën e Grupit në lidhje me Respektin për Personat

– Tipologjitë kryesore të sjelljeve të sanksionuara

– Norma e trajnimit të referentëve të sjelljes së burimeve njerëzore "Respekti për Personat" dhe të anëtarëve të ekipeve të dedikuara

VI | Mundësi të barabarta, diversitet dhe përfshirje

Grupi ka bërë një angazhim të qëndrueshëm në favor të diversitetit dhe përfshirjes. Politika e saj bazohet në një parim kyç të vlerësimit të çdo individi në lidhje me dallimet nëpërmjet veprimeve globale dhe lokale për të promovuar diversitetin dhe përfshirjen. Pesë fusha veprimi janë vendosur veçanërisht në kuadrin e kësaj marrëveshjeje:

- Barazi profesionale ndërmjet burrave dhe grave;
- Aftësitë e kufizuara;
- Multikulturalizmi dhe diversiteti i origjinës;
- Identiteti gjinor dhe orientimi romantik;
- Mosha dhe aspektet ndër breza.

Çështja kryesore në veçanti përmes këtyre pesë fushave është të ruhet zotimi i fortë në favor të diversitetit dhe përfshirjes në nivele të ndryshme të Grupit në mënyrë që t'u ofrojë punonjësve dhe punonjësve të ardhshëm një mjedis pune që respekton dallimet dhe që vlerëson përfshirjen e çdo personi dhe brenda të cilit çdo person trajtohet me respekt dhe dinjitet, pa u diskriminuar.

Kjo politikë mbështetet nga Menaxhmenti i Përgjithshëm dhe është pjesë e udhëzimeve të miratuara nga OKB-ja, të cilave BNP Paribas u përmbahet:

- Parimet e Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Fuqizimin e Grave (WEP) në vitin 2011;
- Biznesi global i Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe Karta e Rrjetit të Aftësisë së Kufizuar në vitin 2016;
- Standardet LGBT të Organizatës së Kombeve të Bashkuara në vitin 2017;
- Karta *1in3Women* në vitin 2018.

Është pjesë e Kodit të Sjelljes të Grupit, i cili i kujton çdo punonjësi se ata janë të detyruar të:

- *"refuzojnë çdo formë diskriminimi, kanosje ose ngacmimi me respekt për tjetër punonjës, klientë ose çdo person kush ka marrëdhëniet me Grupin BNP Paribas, se do të jetë bazuar në kriteret e ndaluar të tilla si gjinia, shtetësia, gjendja e shëndet, hendikepi, mosha, identiteti (përfshirë origjinën);"*
- *"promovojnë trajtim të barabartë të kandidatëve gjatë rekrutimit të procesit, në mënyrë sistematike bazojnë gjykimin e tyre në shkathtësi se janë vlerësuar objektivisht, garantojnë mundësi të barabarta dhe përcaktojnë kushtet për kompensim në mënyrë të drejtë dhe të barabartë."*

Kodi i sjelljes gjithashtu specifikon se zhvillimi i punonjësit "Intel po promovon në mënyrë aktive diversitetin, duke inkurajuar lëvizshmërinë në mënyrë që të ofrojë përvoja të ndryshme dhe shtigje karriere dhe të zhvillojë të gjithë talentet".

Diversiteti dhe përfshirja përbëjnë një temë të dialogut social. Në disa entitete/vende, ajo ka shkaktuar nënshkrimin e marrëveshjeve kolektive ose sistemeve të përcaktuara pas konsultimit.

Grupi merr përsipër të vazhdojë veprimet e tij për respektimin e këtyre parimeve gjatë gjithë jetës profesionale dhe të rrisë vlerën e diversitetit dhe përfshirjes në të gjitha nivelet e Grupit. Grupi gjithashtu merr përsipër të vazhdojë të luftojë diskriminimin në të gjitha format e tij dhe të vazhdojë të veprojë sipas përfaqësimeve kolektive dhe stereotipeve që ato nxisin. Këto veprime mund të kryhen në nivel global, por edhe në nivel lokal, veçanërisht kur kjo duket të jetë e nevojshme (veçanërisht, nëse rezultatet e hetimeve të brendshme tregojnë çështje specifike në një entitet/vend).

Grupi merr përsipër të vazhdojë, në entitetet e tij, veprimet e tij për rritjen e ndërgjegjësimit me të gjithë punonjësit, përfshirë menaxherët, duke propozuar formate të ndryshme (konferenca interaktive, tryeza të rrumbullakëta, podcaste, projeksione, punëtori, etj.).

Përpjekjet stërvitore mbi diversitetin dhe përfshirjen dhe për të luftuar propozohen gjithashtu diskriminimi, paragjykimet dhe stereotipet; disa vende dhe entitete përfshijnë sistematikisht module për të rritur ndërgjegjësimin mbi diversitetin në programet e tyre të trajnimit të menaxherëve.

Palët bien dakord që vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet, sa më shumë që të jetë e mundur, menaxherëve dhe punonjësve të rinj të cilët, nëpërmjet funksioneve që ata përbushin në Grup, duhet të trajnohen: Ekipet e personelit, menaxherët e HR, respekti i HR për personat referuesit e Sjelljes, etj.

Conduct Journey, trajnimi mbi Kodin e Sjelljes që duhet të kryhet çdo vit nga të gjithë punonjësit e Grupit, mund të përdoret gjithashtu si një vektor trajnimi nëpërmjet një moduli mbi diversitetin, drejtësinë dhe përfshirjen dhe mosdiskriminimin.

Grupi gjithashtu inkurajon zhvillimin e iniciativave të punonjësve si rrjetet e brendshme profesionale të cilat luajnë një rol aktiv në promovimin e diversitetit dhe përfshirjen brenda Grupit. Këto rrjete inkurajojnë dëgjimin, ndarjen dhe shkëmbimin mes punonjësve, ndërmjet entiteteve, bizneseve dhe vendeve të Grupit; ato janë të hapura për të gjithë punonjësit; ata përfitojnë nga "Dita Botërore e Rrjetit" që zhvillohet gjatë Ditëve të përfshirjes të organizuara në nivel Grupi.

NENI 1: BARAZIA PROFESIONALE

Grupi merr përsipër të vazhdojë veprimet e tij në hapa të ndryshëm në rrugën e karrierës së punonjësve të tij.

1.1 Rekrutimi dhe mobiliteti profesional

Oferta pune: asnjë kriter diskriminues nuk duhet të shfaqet kur publikohen ofertat e punës, brenda dhe jashtë. Entitetet duhet të jenë të vëmendshme në atë që titujt dhe termat e përdorur janë zgjedhur në mënyrë që të mund të lejojnë aplikime pa dallim gjinie. Këto parime zbatohen për të gjitha llojet e kontratave të punës (kontrata të hapura, kontrata me kohëzgjatje të caktuar dhe gjithashtu praktika, kontratat alternative të studimit të punës ose sistemet ekuivalente që mund të ekzistojnë në vende, etj.).

Procesi i përzgjedhjes së aplikantit: ushtrimi i një veprimtarie profesionale brenda Grupit është i hapur në mënyrë indiferente, pa dallim gjinie. Prandaj, çdo proces rekrutimi ose lëvizshmërie është unik dhe zbatohen kritere të njëjta përzgjedhjeje. Kriteret për rekrutim bazohen në shkathtësi, kualifikim dhe përvojë. Këto kritere ndahen nga entiteti rekrutues me firmat e jashtme të rekrutimit.

Paga e barabartë gjatë punësimit: shpërblimi gjatë punësimit përcaktohet pa dallim gjinie të personit të punësuar; ajo lidhet me nivelin e tyre të formimit, përvojën profesionale dhe llojin e pozicionit dhe përgjegjësi që u janë besuar.

1.2 Zhvillimi i karrierës dhe diversitet në shtigjet e karrierës

Kriteret identike: Grupi merr përsipër t'u ofrojë punonjësve të njëjtat mundësi për rrugët e karrierës dhe zhvillimin e karrierës pa dallim gjinie; vetëm shkathtësitë, përvoja, aftësitë dhe performanca e tyre duhet të jenë në gjendje të lejojnë qasjen në të gjitha pozicionet, pavarësisht nga niveli i përgjegjësisë, duke përfshirë përgjegjësitë më të larta.

Në këtë aspekt, qasja në pozitë me përgjegjësi fitohet me të njëjtat kritere pa dallim gjinie; këto kritere nuk duhet të jenë diskriminuese. Po kështu, kriteret për zbulimin e potencialit të brendshëm (veçanërisht talentin), vlerësimin profesional dhe orientimin në karrierë janë të së njëjtës natyrë për punonjësit, pa dallim gjinie.

Grupi i kushton vëmendje të veçantë inkurajimit të diversitetit gjinor në profesione, veçanërisht në profesionet e tij që janë strukturalisht të çekuilibruara për sa i përket gjinisë si p.sh. në IT, të dhëna, aktivitete digjitale, të tregut brenda CIB ose financa të qëndrueshme ose HR. Grupi ka vendosur gjithashtu synime ambicioze për përfaqësimin e grave brenda organeve drejtuese dhe qasja e grave në pozita me përgjegjësi; rezultatet për këtë komunikohen rregullisht.

1.3 Pagesë e barabartë ndërmjet burrave dhe grave

Paga e barabartë për shkathtësitë, performancën dhe pozicionet ekuivalente: Grupi ripohon përkushtimin e tij ndaj respektimit të detyrimit për pagë të barabartë midis burrave dhe grave për shkathtësi, performancë dhe pozicione ekuivalente gjatë punësimit dhe gjatë gjithë karrierës profesionale të punonjësve.

1.4 Trajnim dhe zhvillim profesional

Qasje e barabartë në trajnim: në mënyrë që të ruajnë dhe zhvillojnë shkathtësitë e tyre në një mënyrë ekuivalente. Në këtë aspekt, BNP Paribas do të vazhdojë të jetë e vëmendshme në shpërndarjen sipas gjinisë së përpjekjeve të trajnimit¹⁰. Nëse në një entitet ose vend, shifrat e trajnimit të përfunduar tregojnë një ndryshim thelbësor midis burrave dhe grave përfituesit në lidhje me përfaqësimin e tyre nga totali numri i punonjësve, kompanitë ftohen të analizojnë situatën dhe, aty ku është e mundur, të zbatojnë nisma korigjuese.

Qasje e lehtë në trajnim: Grupi merr përsipër të inkurajojë pjesëmarrjen e punonjësve në përpjekjet për trajnimin dhe zhvillimin e shkathtësive. Rekomandohet të siguroheni:

- Sa më shumë që të jetë e mundur, që trajnimi, dhe veçanërisht kur ka të bëjë me vetë punën, të ofrohet gjatë orarit të punës. Po kështu, entitetet do të shmangin dhënien e trajnimit në një ditë që zakonisht është ditë jo pune. Nëse, për arsye organizimi, ky parim nuk mund të respektohet (në veçanti lidhur me ditët e ndryshme të pushimit të pjesëmarrësve), punonjësit e përfshirë duhet të mbulojnë ditën e tyre;
- Për të reduktuar kufizimet e udhëtimit të lidhura me përpjekjet e trajnimit në një nivel të barabartë të cilësisë së trajnimit.

1.5 Shtatzënia dhe pushime lidhur me prindërimin

Nuk lejohet diskriminimi ndaj grave shtatzëna. Shtatzënia (e vërtetë ose e supozuar) e një gruaje nuk duhet të merret parasysh për të refuzuar marrjen në punë të saj. Pushimi lidhur me pushimin e lidhur me prindërimin (pushimi i lehonisë dhe prindërimin) duhet të mos pengojnë ose të kenë ndikim negativ në zhvillimin e karrierës.

¹⁰ - Në lidhje me shpërndarjen e numrit të punonjësve nga gjinia

1.6 Dhuna në familje ose brenda familjes

Duke qenë se ato prekin më së shumti gratë dhe ndikojnë në jetën profesionale, dhuna në familje dhe brenda familjes është një faktor pabarazie në vendin e punës dhe një pengesë për barazinë profesionale midis burrave dhe grave.

Për të marrë parasysh më mirë këtë dhunë dhe ndikimin e saj në vendin e punës, Grupi ka qenë anëtar, që kur u krijua në vitin 2018, i rrjetit *1in3Women*, rrjeti i parë evropian i kompanive të angazhuara kundër dhunës së ushtruar ndaj grave dhe iu bashkua Komitetit Ekzekutiv më 1 janar 2021. Ky rrjet synon t'u sigurojë punëdhënësve mjete për të rritur gjerësisht ndërgjegjësimin dhe për të mbështetur më mirë viktimat. Rrjeti ka në dispozicion një sistem për rritjen e ndërgjegjësimin: një modul e-mësimi (i disponueshëm në tetë gjuhë), një seri podkastesh, postera, punë avokuese, etj.

Grupi është angazhuar për përhapjen e këtij sistemi.

Në vitin 2022, ajo krijoi një faqe intranet (dygjuhëshe në frëngjisht/anglisht) kushtuar dhunës në familje dhe brenda familjes; mund të qaset nga të gjithë punonjësit e Grupit në të gjithë botën dhe bashkon burimet e sugjeruara: sistemet/kontaktet kyçe mbi temën e dhunës, dëshmitë anonime të punonjësve që ishin viktimat. Kjo nismë plotësohet nga përpjekjet dhe komunikimet në nivel Grupi apo lokal. Në vitin 2023, theksi si i tillë u vu në angazhimin e Grupit në drejtim të luftimit të dhunës ekonomike në familje.

BNP Paribas gjithashtu merr përsipër t'u ofrojë punonjësve që janë viktimat të kësaj dhune, përveç mbështetjes për burimet njerëzore, atë të palëve të interesit në mbështetjen sociale (ndihma e shërbimit social, etj.), ose të sistemit të dëgjimit dhe mbështetjes psikologjike EAP që do të vendoset në kuadër të kësaj marrëveshjeje (kapitulli 7 Programi global për shëndetin dhe mirëqenien).

Grupi do të inkurajojë përhapjen e iniciativave që mund të ekzistojnë në disa nga vendet ose entitetet e tij: zgjidhje për strehim ose banim urgjent, partneritete me asociacione, duke përmirësuar ofertën e Nickel-it¹¹, etj.

NENI 2: VEPRIMET NË FAVOR TË PUNONJËSVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

Angazhimi i Grupit në drejtim të diversitetit dhe përfshirjes përfshin gjithashtu futjen dhe ruajtjen e punësimit të punëtorëve me aftësi të kufizuara.

Karta Globale e Rrjetit të Biznesit dhe Aftësisë së Kufizuar e ILO-së, e cila promovon përfshirjen në një mjedis profesional të personave me aftësi të kufizuara, u nënshkrua nga BNP Paribas më 29 qershor 2016.

Në këtë kontekst, të gjitha bizneset/vendet e Grupit duhet, për entitetin e vet, të zbatojnë të paktën tri angazhime të Kartës për 80% të numrit të punonjësve në lidhje me punonjësit me aftësi të kufizuara në një nga fushat e Kartës që mbulon në veçanti temat e punësimit, trajtimit të barabartë, qasshmërisë dhe konfidencialitetit.

Në rast se ndodh një handicap ose ndryshon gjatë jetës profesionale, entiteti kërkon zgjidhjet më të përshtatshme në lidhje me përshtatjen e stacionit të punës ose të punës së punonjësit të përfshirë.

NENI 3: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

- Shpërndarja sipas gjinisë së punonjësve që kanë përfituar një masë promovimi individual
- Numri mesatar i orëve të trajnimit sipas gjinisë
- Numri dhe përqindja e punonjësve me aftësi të kufizuara

¹¹ - Zgjidhja përmes pagesës mundëson hapjen e një llogarie rrjedhëse në më pak minuta me një rrjet të shpërndarësve partnerë në 5 vendet në Evropë (tobacconists në Francë, lotaritë në Spanjë dhe në Gjermania, standardet e gazetave në Belgjikë, dyqanet lokale të odës ekonomike në Portugali) ose digjitalisht me aplikacion të dedikuar. Mund të jetë qasur pa kushte të ardhurash dhe të sigurojë qasje për të gjithë popullsinë në shërbimet bazike bankare me një llogari, koordinata bankare, dhe kartelë pagese që është e lehtë për t'u përdorur

VII | NIVELI GLOBAL SOCIAL

Palët në këtë marrëveshje njohin rëndësinë e sigurimit të kushteve të mira të punës dhe punësimit dhe të mbrojtjes së punonjësve nga të gjitha format e dhunës, abuzimit dhe ngacmimit në vendin e punës. Ruajtja e shëndetit, sigurisë dhe kushteve të punës së punonjësve është prioritet.

Përmes kësaj, Grupi respekton dhe promovon parimin mbi të drejtën themelore për një vend pune të sigurt dhe të shëndetshëm siç njihet nga Deklarata e ILO-s e vitit 1998 e modifikuar në vitin 2022 në konventat themelore të ILO-s nr.155 dhe nr.187 për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.

Palët angazhohen të vazhdojnë zhvillimin e veprimeve të përbashkëta që synojnë zhvillimin dhe ruajtjen e një mjedisi dhe kushtesh pune që sigurojnë shëndetin fizik dhe mendor, si dhe sigurinë e punonjësve në vendin e punës, përfshirë në një kontekst hibrid të punës.

Përtej shëndetit dhe sigurisë në vendin e punës, Grupi merr përsipër të vazhdojë të zhvillojë politikën e tij të mirëqenies në vendin e punës dhe ekuilibrit midis jetës profesionale dhe jetës private, si dhe politikës së tij prindërore, e cila kontribuon në sigurimin e barazisë profesionale.

Palët inkurajojnë bashkërisht ngritjen dhe shpërndarjen e nismave, në përputhje me kontekstet lokale, që synojnë promovimin e shëndetit fizik dhe mendor, parandalimin e sëmundjeve, të lidhura ose jo me vendin e punës, dhe ruajtjen e punësimit. Ato mund të bëhen përmes konsultimit me sindikatat e krijuara dhe/ose të njohura sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesve të tjerë të stafit nëse ekzistojnë.

NENI 1: MBËSHTETJE PRINDËRI

Në zgjerimin e angazhimeve të bëra në marrëveshjen globale të parë të nënshkruar në shtator 2018, Grupi dëshiron të përforcojë politikën e tij të prindërimit e cila është një faktor i barazisë profesionale. Dispozitat e mëposhtme synojnë të kontribuojnë në mbrojtjen më të mirë të shëndetit të grave, duke favorizuar përgjegjësitë e përbashkëta prindërore dhe duke marrë parasysh situatat e ndryshme të prindërimit.

1.1 Pushimi i lehonisë

Një minimum prej 14 javësh pushim të lehonisë me pagesë, duke përfshirë periudhën para lindjes dhe atë më pas, zbatohet në të gjithë Grupin.

1.2 Pushimi i prindërimit

Grupi merr përsipër të zbatojë pushimin e prindërimit me pagesë të paktën 6 ditë brenda dy viteve të para të zbatimit të kësaj marrëveshjeje për të gjitha bizneset/vendet. Ky pushim duhet të merret brenda një maksimumi 6-mujor pas lindjes ose birësimit.

1.3 Pushimi për adoptim të fëmijës

Grupi merr përsipër të zbatojë pushimin për adoptimin e fëmijës të paktën 6 ditë brenda dy viteve të para të zbatimit të kësaj marrëveshjeje, për një punonjës që adopton një fëmijë, për sa kohë që:

- nëse jetojnë vetëm, nuk përfitojnë asnjë amësi ligjore, pushimi i birësimit ose i prindërimit;
- nëse jetojnë në çift, asnjë anëtar i çiftit nuk përfiton nga ndonjë pushim i lehonisë ligjore, birësimit ose prindërimit.

Për çiftet që janë punonjës të BNP Paribas, një nga të dy punonjësit mund të përfitojnë nga kjo. Ata duhet të informojnë paraprakisht entitetin për qëllimin e tyre për të përfituar nga ky pushim të paktën një muaj përpara datës së adoptimit të fëmijës.

Të dhënat dhe kushtet që zbatohen për pushimet e parapara në këtë nen 1 përcaktohen në nivel entiteti.

Në përfundim të pushimit, punonjësit kthehen në pozicionin e tyre ose në një pozicion ekuivalent.

NENI 2: GARANCI PËR MBULIM SOCIAL

Grupi është në përputhje me sistemet e parashikuara nga rregulloret e ndryshme vendore përsa i përket mbrojtjes sociale. Kur këto dispozita nuk ekzistojnë ose janë të pamjaftueshme, palët donin të ruanin angazhimet e mëposhtme për të garantuar një nivel social global të mbrojtjes sociale për të gjithë punonjësit e Grupit.

2.1 Sigurimi në rast vdekje

Grupi merr përsipër që të gjithë punonjësit të përfitojnë nga sigurimi në rast vdekje, cilido qoftë shkaku i këtij të fundit, me përjashtim të përjashtimeve të sigurimit kontraktual.

Në përputhje me kontekstin e tij rregullator, mbulimin e ofruar dhe kushtet e sakta për aplikim, si dhe të dhënat për financimet përcaktohen nga secili vend/biznes.

2.2 Sigurimi i jetës

Grupi merr përsipër që të gjithë punonjësit të përfitojnë nga sigurimi në rast të invaliditetit/ aftësisë së kufizuar, cilido qoftë shkaku i këtij të fundit, me përjashtim të përjashtimeve të sigurimit kontraktual.

Në përputhje me kontekstin e tij rregullator, mbulimin e ofruar, kur është e aplikueshme, dhe kushtet e sakta për aplikim, si dhe të dhënat për financimet përcaktohen nga secili vend/biznes.

2.3 Sigurimi shëndetësor

Grupi merr përsipër që të gjithë punonjësit të përfitojnë nga një plan i sigurimit shëndetësor që mbulon shpenzimet shëndetësore (medikamente, vizita mjekësore, shtrim në spital, etj.).

Në përputhje me kontekstin e tij rregullator, mbulimin e ofruar, kur është e aplikueshme, dhe kushtet e sakta për aplikim, si dhe të dhënat për financimet përcaktohen nga secili vend/biznes.

2.4 Ditë pushimi pa pagesë

Me synimin për të inkurajuar ekuilibrin e jetës së punës, çdo punonjës në Grup mund të përfitojë ditë fleksibiliteti deri në 5 ditë për vit. Këto ditë nuk paguhen dhe synojnë të japin kohë dhe fleksibiliteti organizativ për përfituesit e tyre për mungesat e lidhura në jetën e tyre personale. Ato merren si një ditë e plotë ose gjysmë ditore e miratuar nga menaxhmenti duke marrë parasysh imperativat e biznesit.

NENI 3: PROGRAMI GLOBAL PËR SHËNDET DHE MIRËQENIE

Përgjegjësia sociale e Grupit mund të shihet në veçanti përmes kapacitetit të saj për t'i siguruar punonjësit e saj të përfitojnë nga një mjedis i sigurt, ruajnë shëndetin dhe kushtet e tyre të punës. Ajo kontribuon në mirëmbajtjen, ruajtjen dhe zhvillimin e kapitalit të tyre shëndetësor dhe inkurajon marrëdhëniet e tyre me kompaninë në afat të gjatë.

Përveç vendosjes së një niveli minimal mbulimi, Grupi merr përsipër, nëpërmjet kësaj marrëveshjeje, të zhvillojë një program "We Care" për shëndetin dhe kushtet e punës së punonjësve të tij.

Zhvillimi i këtij programi është pjesë e shtrirjes së krizës shëndetësore, e cila solli rreziqe të reja dhe pritshmëri të reja nga punonjësit për shëndetin e tyre në përgjithësi dhe shëndetin e tyre në vendin e punës. Për këtë politikë të shëndetit dhe mirëqenies, ne kemi mbajtur një qasje globale ndaj shëndetit që megjithatë përfshin rreziqet shëndetësore që janë më specifike për sektorin terciar, në veçanti rreziqet psikosociale dhe rreziqe të lidhura me qëndrimin sedentar.

Kjo qasje ka të bëjë me të gjithë punonjësit, pa dallim gjinie. Megjithatë, entitetet mund të propozojnë, siç po bëjnë disa tashmë, veprime për informacion, rritje të ndërgjegjësimit dhe parandalim që marrin parasysh specifikat e lidhura me të dhënat fiziologjike e burrave ose grave. Për gratë për shembull, shtatzënia, rreziqet kardiovaskulare me simptoma më pak ndjellëse, kanceret e gjirit, qafës së mitrës dhe mitrës dhe rëndësia e shqyrtimit për to, osteoporozë, endometrioza, etj.). Për meshkujt për shembull, kanceri i mushkërive dhe prostatës, rreziqet kardiovaskulare, etj.

Në kuadrin e këtij programi global të shëndetit dhe mirëqenies, Grupi dëshiron të harmonizojë dhe përforcojë programet e tij në fushat e mëposhtme:

- Një ofertë digjitale e vlerësimit të shëndetit që lejon punonjësit të luajnë një rol në shëndetin e tyre dhe që lejon Grupin dhe entitetet e tij të zbatojnë veprime të përshtatshme parandaluese;
- Mbështetje psikologjike dhe sistem dëgjimi;
- Mbështetje për punonjësit me sëmundje afatgjatë;

duke marrë parasysh kontekstet profesionale kombëtare dhe lokale, veçanërisht sistemet e shëndetit publik dhe sistemet që ekzistojnë tashmë në vende/biznese.

3.1 Ofertë për vlerësim parandalimi shëndetësor

Grupi dëshiron të përforcojë sistemin e tij duke u ofruar punonjësve mundësinë për të luajtur një rol në shëndetin e tyre. Nëpërmjet një qasjeje globale ndaj shëndetit, punonjësve do t'u ofrohet periodikisht një vlerësim digjital i shëndetit.

Ky vlerësim parandalues shëndetësor do të jetë në formën e një pyetësori që mbulon shëndetin mendor dhe fizik dhe rezultatet do të sjellin:

- Një raport individual, në kushte të sigurta, me këshilla konkrete në përputhje me rezultatet e pyetësorit. Një përmbledhje gojore mund të propozohet, në kushte të përcaktuara, me një shëndet profesional;
- Një raport më global për një hartë të faktorëve të ndryshëm të rrezikut shëndetësor në mënyrë që të përshtaten përpjekjet parandaluese në një nivel global dhe/ose lokal të nevojave të identifikuar dhe për të monitoruar më pas ndikimin e tyre.

Ky sistem do t'i nënshtrohet një fushate fillestare të organizuar deri në fund të vitit 2024¹² përmes perimetrit të entiteteve të Grupit në Francë. Nga rezultatet e kësaj fushate që do të zhvillohet në këtë vend, dhe çdo rregullim që do të bëhet, vlerësimi i parandalimit shëndetësor do të vendoset në mënyrë progresive në vendet/bizneset e tjera të Grupit gjatë kohëzgjatjes së kësaj marrëveshjeje sipas veçorive dhe kushteve (vjetërsia dhe moshë, në veçanti) të përcaktuara në nivel entiteti dhe sipas sistemeve tashmë ekzistuese.

3.2 Ofron mbështetje psikologjike dhe sistem dëgjimi

Grupi gjithashtu dëshiron të përforcojë veprimet e tij në favor të shëndetit mendor duke u ofruar të gjithë punonjësve të tij një mbështetje psikologjike dhe sistem dëgjimi. Ky sistem tashmë ekziston në entitete dhe vende dhe BNP Paribas dëshiron të jetë në gjendje ta ofrojë atë në të gjitha vendet ku operon për të mbështetur punonjësit që ndiejnë nevojën për të.

Kjo ofrohet si një shtesë për shoqërimin dhe mbështetjen nga HR dhe menaxherët e afërsisë dhe palët e interesit në mbështetjen shëndetësore ose sociale ku ato ekzistojnë.

Grupi merr përsipër të ofrojë këtë sistem për të gjithë punonjësit brenda dy viteve të para të aplikimit të kësaj marrëveshjeje.

¹² - Përveç për ndonjë shtyrje se do të jetë bërë e nevojshme veçanërisht për shkak të parakushteve të paparashikuara teknike

3.3 Siguron mbështetje më të mirë për situatat e mungesave të gjata për arsye shëndetësore

Veprimet janë vendosur tashmë nga entitetet ose vendet për të shoqëruar sëmundjen. Grupi merr përsipër të mbrojë këto dhe/ose të ngrejë iniciativa për të shoqëruar punonjësit në një situatë mungese të gjatë nga kompania për arsye shëndetësore. Tre hapa kyç janë identifikuar:

- **gjatë sëmundjes**, pasi mungesa e zgjatur mund të izolojë personin e sëmurë nga jeta e tyre profesionale dhe ndonjëherë sociale. Kontakti gjatë mungesës së sëmundjes mund ta kufizojë këtë izolim; kjo bëhet me miratimin e punëmarrësit dhe sipas të dhënave të përcaktuara me to. Qëllimi i tij është të ofrojë mbështetje dhe shoqërim, veçanërisht nëpërmjet informacionit mbi sistemet e zbatueshme të mbrojtjes sociale, situatën e tyre administrative, kontaktet e tyre dhe sistemet e brendshme dhe/ose të jashtme të mbështetjes.
- **mezi pret të rifillojë aktivitetin** për të inkurajuar ruajtjen e punësimit dhe ofrimin e mbështetjes kur ktheheni në vendin e punës.

Kjo qasje kërkon parashikim dhe kohë, për të shkëmbyer me persona të ndryshëm të mundshëm të përfshirë dhe për të përdorur palët dhe sistemet ekzistuese të interesit, në mënyrë që të konsideroni me ta çdo pengesë ose vështirësi të mundshme dhe gjeni zgjidhje të përshtatura për hapat e ndryshëm të njëpasnjëshëm. The kohëzgjatja e mungesës mund ta bëjë kthimin në punë më kompleks për t'u organizuar sepse kërkon të merren parasysh, nga njëra anë, aspektet që lidhen me personin dhe shëndetin e tij dhe, nga ana tjetër, ndryshimet në mjedisin e tyre të punës që mund të kenë ndodhur dhe që ndikojnë në kushtet e punës dhe/ose stacionin e punës.

- **shoqërojnë rifillimin e aktivitetit** me kalimin e kohës për të siguruar që ajo të shpaloset siç duhet, vazhdojnë të monitorojnë dhe mbështesin punonjësin dhe të jenë të vëmendshëm ndaj çdo sinjali të dobët nga punonjësi që kthehet pas një mungese të gjatë.

Kjo qasje mund të përfshijë HRP, menaxherë, kolegë dhe, aty ku ata ekzistojnë, aktorë lokalë socialë në shëndetësi dhe mbështetje, "ambasadore të sëmundjeve afatgjatë", "individë të besuar", përfaqësues të stafit ose të një sindikate, etj.

NENI 4: RRJETI I EKSPERTËVE SHËNDETËSORË

Grupi ka mësuar nga menaxhimi i krizës shëndetësore dhe dëshiron të forcojë sistemin e tij për të ngritur, në një situatë krize, veprimet më të përshtatshme për sigurinë dhe shëndetin e ekipeve dhe aktiviteteve të tij. Në të vërtetë, në kontekstin e pandemisë COVID e paprecedentë për nga shtrirja, pasojat dhe kohëzgjatja, u morën masa nga entitetet dhe Grupi për shëndetin dhe sigurinë e punonjësve; në veçanti, ata morën parasysh situatën shëndetësore të vendeve, sistemin e tyre shëndetësor dhe masat e marra nga shtetet.

Krizat, veçanërisht ato që lidhen me ngjarje natyrore ose klimatike ose situata shëndetësore ose gjeopolitike, kanë një ndikim njerëzor dhe një politikë strukturore shëndetësore duhet të kontribuojnë në trajtimin më të mirë të këtyre situatave. Për më tepër, Grupi po përforcon sistemin e tij për të strukturuar një vëzhgim shëndetësor për situatën në vendet ku është i pranishëm dhe ka një rrjet ekspertësh shëndetësorë në mbarë botën që mund të informojnë marrjen e vendimeve dhe të mbështesin, sipas nevojës, veprime globale ose të synuara.

Këto veprime nxisin shkëmbime me përfaqësuesit e stafit ose sindikatat në një nivel që i përshtatet situatës dhe sipas praktikave të dialogut social.

NENI 5: MONITORIMI I TREGUESVE NË KUADËR TË KËSAJ MARRËVESHJEJE

- Përqindja e mbuluar nga pushimi i prindërimit
- Përqindja e mbuluar nga pushimi për adoptim të fëmijës
- Përqindja e punonjësve që kanë përfituar nga pushimet e lidhura me prindërimin (lehonja, atësia, pushimi prindëror, etj.) sipas gjinisë
- Përqindja e punonjësve e mbuluar me sigurim në rast vdekje dhe invaliditeti dhe mbulimi shëndetësor

- Përqindja e punonjësve të mbuluar nga një EAP (*Program Asistent për Punonjës*) mbështetje psikologjike dhe sistem dëgjimi
- Përqindja e punonjësve që kanë përfituar nga vlerësimi digjital shëndetësor

VIII | Angazhimi i UNI GLOBAL UNION

Duke respektuar angazhimet e ndërsjella të përfshira në këtë marrëveshje, UNI Global Union do t'i japë publikisht mbështetje Grupit BNP Paribas si një aktor thelbësor në drejtim të përmirësimit të standardeve të punësimit dhe do të punojë me Grupin BNP Paribas për të rritur vazhdimisht standardet e punësimit brenda Grupit.

UNI Global Union pranon se kushtet e punësimit përcaktohen në përputhje me kushtet ligjore, sociale dhe ekonomike në çdo vend.

IX | Zbatimi, kohëzgjatja dhe monitorimi i marrëveshjes

NENI 1: FUSHËVEPRIMI I ZBATIMIT TË MARRËVESHJES

Fushëveprimi i zbatimit të kësaj marrëveshjeje përbëhet nga kompanitë në Grupin BNP Paribas, pavarësisht se ku ndodhen, të kontrolluara nga BNP Paribas SA për shkak të aksioneve të saj të shumicës në kapital, zotërimit të shumicës së të drejtave të votës ose caktimin e tij, të më shumë se gjysmës së anëtarëve të organeve administrative ose të menaxhmentit.

Kur një kompani e re hyn në fushëveprimin siç është përcaktuar këtu më sipër, palët bien dakord që ajo ka dy vjet kohë për të zbatuar këtë marrëveshje. Ky zbatim mund të jetë gradual.

Nëse një kompani largohet nga fushëveprimi i përcaktuar më sipër në vitin 2024 ose në 2025, ajo do të shqyrtojë, në dritën e kontekstit të tij, dispozitat e kësaj marrëveshjeje që mund të zbatohen ose përcaktohen të dhëna të veçanta për t'i zbatuar ato.

NENI 2: TË DHËNAT PËR ZBATIMIN E MARRËVESHJES

Kjo marrëveshje mund të plotësohet nga entitetet e Grupit BNP Paribas, veçanërisht për të përmbushur specifikat e tyre, duke marrë parasysh procedurat ose marrëveshjet që janë tashmë në fuqi, si dhe ligjet që janë specifike për vendin, megjithatë pa qenë në gjendje të shmanget nga kjo marrëveshje, në një drejtim më pak të favorshëm.

Nuk është e mundur të grumbullohen masa ligjore ose konvencionale ekzistuese ose të ardhshme me dispozitat e kësaj marrëveshjeje që kanë të njëjtin qëllim. Nëse ka dallime në një masë, duhet të zbatohet masa më e favorshme.

Të gjitha masat e përshkruara në këtë marrëveshje zbatohen jo më vonë se data 1 dhjetor 2024 nëse nuk përmendet një datë tjetër në nenin ose kapitullin në fjalë në këtë marrëveshje. Marrëveshjet lokale të ardhshme duhet të bien nën parimet dhe angazhimet e marra në këtë marrëveshje.

Çdo rregull në lidhje me vjetërsinë e përfituesve të masave individuale përcaktohet në nivel entiteti.

Së fundi, për sa i përket metodave të zbatimit të masave të ndryshme të marrëveshjes, nga entitetet e ndryshme kërkohet që sa herë të jetë e mundur, të kërkojnë shkallën më të lartë të koherencës në nivel vendi.

NENI 3: KOHËZGJATJA E MARRËVESHJES

Kjo marrëveshje do të zbatohet për një periudhë 4 (katër) vjeçare duke filluar nga 1 dhjetori 2024. Ajo mund të ndërpritet me shkrim nga njëra nga palët, në përputhje me një periudhë njoftimi gjashtëmuajore.

Palët bien dakord të takohen 6 (gjashtë) muaj përpara skadimit të kësaj marrëveshjeje për të rënë dakord mbi të dhënat, temat dhe orarin për rinovimin e saj.

NENI 4: PERKTHIM DHE KOMUNIKIM I MARRËVESHJES

4.1 Përkthim

Palët në këtë marrëveshje bien dakord që teksti i shkruar në frëngjisht të jetë dominues; do të mbizotërojë në rast të një kontesti me interpretim ose mosmarrëveshje.

Marrëveshja do të përkthehet edhe në anglisht. Për vendet e tjera të Grupit, marrëveshja do të përkthehet në gjuhën e referencës së punës që përdoret zakonisht në vendet përkatëse. Përkthimi do të mbulohet nga vendi ose Menaxheri i Burimeve Njerëzore në fjalë.

4.2 Komunikimi

Palët do t'ia komunikojnë këtë marrëveshje të gjitha organizatave dhe strukturave të tyre përkatëse të entiteteve të Grupit.

Kjo marrëveshje do t'u komunikohet të gjithë punonjësve të Grupit, nëpërmjet informacionit në internet, veçanërisht në faqet e intranetit të Grupit dhe vendeve të tjera, jo më vonë se data 30 nëntor 2024.

NENI 5: MONITORIMI I MARRËVESHJES

Palët bien dakord të krijojnë një komision të përbashkët i ngarkuar me monitorimin e zbatimit të kësaj marrëveshjeje dhe angazhimeve të marra, duke identifikuar praktikatat e mira dhe kur është e aplikueshme veprimet për të siguruar promovimin e saj dhe, sipas kushteve të përcaktuara në Kapitullin 2 të kësaj marrëveshjeje, formojnë kuadrin brenda të cilit UNI Global Union mund të kontribuojë në përmirësimin e vazhdueshëm të kujdesit për shtyllën e HR të planit të vigjilencës së Grupit.

Duke marrë parasysh pjesëmarrësit në negociatat që kanë rezultuar në nënshkrimin e kësaj marrëveshjeje, palët bien dakord që komisioni të përbëhet në mënyrë të balancuar nga:

- Përfaqësuesit e Grupit (Departamenti i Burimeve Njerëzore të Grupit BNP Paribas të cilët mund të kërkojnë persona të tjerë në Grup, prania e të cilëve konsiderohet e dobishme, veçanërisht për të ofruar sqarim anëtarëve të Komisionit);
 - Përfaqësues të UNI Global Union, deri në 7 përfaqësues;
- dhe në prani të përfaqësuesve:
- i FECEC (1 përfaqësues),
 - i Këshillit Evropian të Punëve i Grupit (1 përfaqësues, i cili është domosdoshmërisht anëtar i Byrosë së Këshillit Evropian të Punëve i Grupit),

– dhe të sindikatës përfaqësuese në nivel Grupi në Francë, me një limit prej 1 përfaqësues për organizatë sindikale përfaqësuese mbi këtë perimetër.

Para këtij takimi, jo më vonë se 15 ditë përpara tij, Departamenti i Burimeve Njerëzore i Grupit do të dërgojë një vlerësim për vitin e kaluar të vendosjes së kësaj marrëveshjeje, bazuar në treguesit e përcaktuar nga palët e kësaj marrëveshjeje. Ky vlerësim mund të plotësohet me informacionin e mbledhur në kuadrin e Raportimit Social të Grupit, veçanërisht për qëllimet e hartimit të Dokumentit të Referencës.

Komisioni i monitorimit mbledhet një herë në vit gjatë tremujorit të tretë të vitit. Ai përmbush gjithashtu kushtet e përcaktuara në Kapitullin 2 të kësaj marrëveshjeje për planin e kujdesit të duhur.

Do të takohet për herë të parë gjatë tremujorit të parë të vitit 2025¹⁴.

Nëse një ngjarje ose kontekst i veçantë e justifikon këtë dhe pas miratimit nga të dy palët, ajo mund të përmbushet në mënyrë të jashtëzakonshme si një shtesë e mbledhjes vjetore.

NENI 6: ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE

Palët marrin përsipër që, në kuadër të përgjegjësisë të tyre përkatëse, të marrin pjesë në zbatimin e kësaj marrëveshjeje në kushtet më të mira operacionale dhe në mirëbesim.

Në rast vështirësie të hasura në zbatimin e marrëveshjes, palët bien dakord që të kërkojnë një zgjidhje sa më afër të jetë e mundur me fushën duhet të favorizohet. Problemet specifike në lidhje me punonjësit ose konfliktet lokale që kanë të bëjnë veçanërisht me kontrata kolektive mbeten subjekt i procedurave lokale për zgjidhjen e konflikteve. Rekursi përtej procedurës vendore mund të konsiderohet vetëm kur çështja i referohet një të drejte ose një standardi që përcaktohet në këtë marrëveshje dhe në rastin kur, pavarësisht se kërkohet një zgjidhje në nivel lokal, duke përfshirë edhe ndërmjet partnerëve socialë (Menaxhmenti lokal dhe sindikatat e ngritura dhe/ose të njohura sipas rregulloreve lokale dhe/ose përfaqësuesve të tjerë të stafit nëse ata ekzistojnë), një vështirësi në zbatimin e kësaj marrëveshjeje do të vazhdonte, atëherë, sipas rastit:

- UNI Global Union mund ta ngrëjë çështjen me Drejtorin e Çështjeve Sociale dhe Drejtorin e Burimeve Njerëzore të Grupit në mënyrë që të zgjidhet,

ose

- Përfaqësuesit e Departamentit të Burimeve Njerëzore mund ta ngrënë çështjen me UNI Global Union në mënyrë që ajo të zgjidhet, dhe kjo, përpara çdo komunikimi të jashtëm nga njëri ose tjetri nga nënshkruesit dhe palët e interesit për këtë çështje. Nënshkruesit do të përpiqet të japë një përgjigje brenda tre muajve. Për këto hapa do të informohet edhe komisioni monitorues.

Kjo vështirësi më pas shkakton një hetim, pa vonesë dhe në mënyrë të hapur dhe transparente, për të mbledhur elementet nga entiteti në fjalë nga mosmarrëveshja në nivel lokal. Nëse në fund të këtij hetimi, vërtetohet se ka dështime në respektimin e një të drejte ose një standardi të përcaktuar në këtë marrëveshje, Departamenti i Burimeve Njerëzore i Grupit ose i UNI Global Union, sipas rastit, duhet të sigurojnë që masat për të përmirësuar këtë janë marrë.

Me kërkesën e njëres ose tjetres palë dhe subjekt i një marrëveshjeje të përbashkët mbi natyrën e përshtatshme të një qasjeje të tillë dhe veçoritë e saj, një paraqitje e marrëveshjes dhe e përmbajtjes së saj në vendin ku vërehet një situatë konfliktuale mund të kryhet.

Nëse çështja ende nuk zgjidhet, ajo mund të paraqitet përpara komisionit monitorues, ose gjatë mbledhjes së tij vjetor, nëse data nuk është shumë e largët në të ardhmen, ose gjatë një mbledhjeje të jashtëzakonshme.

Në rast se palët nuk mund të zgjidhin një mosmarrëveshje në lidhje me zbatimin e kësaj marrëveshjeje pasi e kanë diskutuar në mbledhjen e komisionit monitorues, mosmarrëveshja mund t'i paraqitet një ndërmjetësi.

Secila nga palët mund të kërkojë rekurs tek një ndërmjetës. Ai duhet t'ia paraqesë kërkesën me shkrim palës tjetër, e cila më pas do të ketë 60 ditë kohë nga marrja e kërkesës për t'i dhënë përgjigje pozitive ose negative kërkesës për ndërmjetësim.

Kërkesa për ndërmjetësim nuk mund të refuzohet pa arsye të vlefshme nga njëra apo tjetra palë.

Në rast të një marrëveshjeje mbi parimin e përdorimit të ndërmjetësimin, në mënyrë që ai të mund të kryhet në kushtet më të mira të mundshme, palët bien dakord:

- të përcaktojnë bashkërisht të dhënat në lidhje me të (objektivat, orarin, koston, etj.);
- të zgjedhin bashkërisht ndërmjetësuesin¹⁵.

Përtej dispozitave të përcaktuara këtu më sipër që zbatohen, palët bien dakord - gjatë dy viteve të para të zbatimit të kësaj marrëveshjeje-, për të diskutuar procesin e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve. Rezultati që mund të binte dakord në kuadër të këtij diskutimi do të zyrtarizohej më pas mes tyre, ndoshta përmes një shtojce të kësaj marrëveshjeje.

UNI Global Union pranon se kjo marrëveshje nuk u jep asnjë të drejtë kontraktuale palëve të treta (përfshirë filialet e saj) ose ndonjë punonjësi të Grupit BNP Paribas dhe se marrëveshja nuk mund të dëmtojë praktikën, angazhimet ose marrëveshjet e lidhura me sindikatat e tjera të pranishme në Grupin BNP Paribas.

Kjo marrëveshje rregullohet nga ligji francez i detyrimeve.

13 – I nënshtrohen përshtatjeve ose ndryshimeve që mund të kenë nevojë t'u bëhen këtyre treguesve

14 – Bazuar në treguesit e parashikuar për vitin 2024, duke përjashtuar çdo vështirësi teknike ose grumbullim të dhënash që nuk do të bënte të mundur raportimin e besueshëm të një treguesi

15 – Zgjedhur nga lista e ndërmjetësve të Gjykatës së Apelit të Parisit

Nënshkruar në Paris, 4 nëntor 2024

Për BNP Paribas

Për UNI Global Union

Drejtor i Burimeve
Njerëzore të Grupit

Sekretar i Përgjithshëm

Kjo marrëveshje lidhet me kontributin:

- e Federatës Evropiane të Menaxherëve në Sektorin Bankar (FECEC);
- e anëtarëve të Byrosë së Këshillit Evropian të Punëve të Grupit;
- e organizatave përfaqësuese të sindikatave në nivel të Grupit BNP Paribas në Francë: CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) dhe CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres)

Nëntor 2024 – Dizajni: Blend.fr



BNP PARIBAS

Bankë për
një botë në
lëvizje