

Rapport Droits de l'Homme

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

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



LuxConnect S.A.

202, Z.A.E. Wolser F
L-3290 BETTEMBOURG

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
Rapport Droits de l'Homme	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	12

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : **LuxConnect**

Responsable de droits de l'Homme : **Vincent Weynandt**

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : **10 juillet 2022**

Nombre de salariés au Luxembourg : **31**

Nombre de salariés hors Luxembourg : **néant**

Nombres des entités concernées par ce rapport : **néant**

Nom des entités concernées : **néant**

Données de cadrage

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

TIC

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

Luxembourg

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

Luxembourg, Allemagne, Belgique, France dans l'ordre d'importance

Rapport Droits de l'Homme

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

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

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	<p><i>Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme" 2022, Communication sur internet, Rapport dans le cadre du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme", LuxConnect and LuxProvide Management Statement on Corporate Social Responsibility (CSR) available online</i></p> <p><i>Le 3 septembre 2024, suite à la réception du rapport d'audit 2023, nous avons publié un post dédié sur les réseaux sociaux et un article sur notre blog. Le 18 septembre 2024, nous avons publié notre premier rapport extra-financier sur notre site Internet, avec pour objectif d'en publier un nouveau chaque année à la même période. Ce rapport fait mention de notre engagement relatif aux droits de l'homme.</i></p>

		<p><i>Le Code de conduite des fournisseurs est en cours d'adaptation avec ajout d'une clause relative au respect des droits de l'homme.</i></p>
A1.1	<p>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</p>	<p><i>Une employée – Christine De Ridder – a participé à une formation intitulée « EDH - Reporting formation » le 12 janvier 2024.</i></p> <p><i>Formation interne ISO dans laquelle sont intégrées nos directives en matière de « Diversity and Inclusion ». Voir « attendance sheet » suite à notre awareness session organisée à destination des employés les 4 et 15/04/2024.</i></p>
A1.2	<p>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</p>	<p><i>A toutes les parties prenantes de LuxConnect.</i></p> <p><i>Suite à la labellisation RSE 2024, nous avons décidé de refaire une cartographie de nos parties prenantes et de les questionner. Ceci est programmé en 2025 avec un accompagnement professionnel.</i></p>
A1.2	<p>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</p> <p><i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique

		<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input type="checkbox"/> Droits des minorités <input checked="" type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input type="checkbox"/> D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<p><i>Sur le site web de l'entreprise, avec une promotion sur nos réseaux sociaux. Nous avons également envoyé une newsletter interne dédiée le 8 avril 2024.</i></p>

Plan de progrès pour la partie A1

Le Code de conduite des fournisseurs est en cours d'adaptation avec ajout d'une clause sur le respect des Droits de l'Homme.

Prévision d'une session de formation interne pour sensibiliser davantage le personnel aux Droits de l'Homme.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A2	Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	<p><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <p><i>Procédure D_POL_LxC-DiversityInclusionPol_v1.2.6 a été mise à jour et est en cours de signature.</i></p> <p><i>Une analyse de risques sur l'ensemble de notre chaîne de valeur prenant en compte les Droits de l'Homme a été réalisée.</i></p>
	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	<p><i>Nomination d'un coordinateur aux droits de l'Homme.</i></p> <p><i>Fonction intégrée dans l'organigramme de l'entreprise.</i></p> <p><i>Nous comptons une personne en plus dans l'équipe RSE et qui a suivi une formation RSE en 2024 – incluant le respect des Droits de l'Homme – ainsi qu'un 1^{er} workshop de l'IMS en matière d'identification des risques liés aux Droits de l'Homme début 2025. Une formation orientée Droits de l'Homme est prévue dans son programme de formation 2025.</i></p>
A2.2	Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction	<p><i>Santé et sécurité au travail et télétravail car ce sont des sujets liés aux risques majeurs identifiés dans notre chaîne de valeur.</i></p>

	générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?	
A2.3	Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?	<p><i>Une formation aux employés a été donnée en 2022 et sera reproposée à l'ensemble du personnel en 2024 après mise à jour de la POL_07-4_LxC-Diversity&Inclusion.</i></p> <p><i>Procédure a été mise à jour D_POL_LxC-DiversityInclusionPol_v1.2.6 mais la formation n'a pas eu lieu car nous attendons sa signature par le management.</i></p>
A2.4	Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?	<p><i>Intégration d'une clause intitulée : 17. Anti-bribery, social responsibility and environmental responsibility dans notre MSA (Master Services Agreement) pour les clients.</i></p> <p><i>Mise à jour de notre présentation générale en y intégrant le logo signataire du pacte EDH pour les prospects.</i></p>
A2.5	Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?	<p><i>Nos procédures sont déjà bien avancées en termes de responsabilité sociétale.</i></p> <p><i>Nous avons en revanche identifié que nous avons une analyse simple des parties prenantes. En conséquence, nous avons professionnalisé notre démarche en faisant un mapping plus précis des risques et avons engagé un consultant RSE externe pour avoir une meilleure visibilité sur notre chaîne de valeur dans son ensemble afin de préciser encore notre analyse de risques.</i></p>

Plan de progrès pour la partie A2

Une formation orientée Droits de l'Homme est prévue dans le programme de formation 2025 pour le nouveau membre de l'équipe RSE.

Une formation du personnel sera mise à l'ordre du jour en 2025.

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

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

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

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

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

		<input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :
B2	Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.	<i>En réunion de concertation entre le responsable des Droits de l'Homme, département HR, département ESR.</i>
B3	Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.	N/A
B4	Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.	N/A
Plan de progrès pour la partie B		

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

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

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

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C1	Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?	<p><i>Mise à jour de la procédure D_POL_LxC-DiversityInclusionPol_v1.2.6</i></p> <p><i>La procédure est mise à jour et doit être signée par le management.</i></p>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<p><i>Une formation des employés a eu lieu en 2024 sur les mises à jour des procédures qui incluent le respect des Droits de l'Homme mais qui doivent encore être signées.</i></p> <p><i>D603B_STA_LxC-AwarenessPresentation_Diversity_inclusion_v1.0.2-rpa</i></p> <p><i>Une newsletter interne d'information a été diffusée le 8 avril 2024.</i></p>
<p>Plan de progrès pour la Partie C1</p>		

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	<p>Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ?</p>	<p><i>Cartographie des parties prenantes a été mise en place lors de la labélisation ESR et est mis à jour pour refléter les enjeux en matière des droits de l'homme.</i></p> <p><i>Une amélioration de notre analyse des parties prenantes est en cours au travers d'un accompagnement professionnel par un consultant RSE externe dans le but d'avoir une meilleure visibilité sur notre chaine de valeur.</i></p>
C2.1	<p>Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?</p>	<p><i>Il est prévu d'interroger nos fournisseurs avec le LxC-Annual Supplier Assessment Templ. Cette évaluation nous permettra de connaître leur politique en matière des Droits de l'Homme et de savoir s'ils sont signataire du pacte EDH. Cette action était déjà prévue en 2024 n'a pas été réalisée, cela est remis à l'ordre du jour en 2025.</i></p> <p><i>Pour les clients nous répondons à leurs audits fournisseurs.</i></p>
C2.2	<p>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</p>	<p><i>Il est prévu d'interroger nos fournisseurs avec le LxC-Annual Supplier Assessment Templ. Cette évaluation nous permettra de connaître leur politique en matière des Droits de l'Homme et de savoir s'ils sont signataire du pacte EDH. Cette action était déjà prévue en 2024 n'a pas été réalisée, cela est remis à l'ordre du jour en 2025.</i></p> <p><i>Pour les clients nous répondons à leurs audits fournisseurs.</i></p>
C2.3	<p>Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet</p>	<p><i>Durant la période de reporting nous avons constaté lors des audits de nos grands clients internationaux que les Droits de l'Homme deviennent de plus en plus importants.</i></p>

	<p>saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?</p>	<p><i>Nous sommes également en attente de la simplification OMNIBUS pour connaître son impact sur nos analyses et reporting.</i></p>
<p>Plan de progrès pour la Partie C2</p>		

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C3	<p>Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?</p>	<p><i>En réunion de concertation entre le responsable des Droits de l'Homme, département HR, département ESR.</i></p>
C3.1	<p>Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?</p>	<p><i>Non</i></p>
C3.2	<p>Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?</p>	<p><i>Non</i></p>
<p>Plan de progrès pour la partie C3</p>		

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C4	Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?	<i>Nous avons fait la mise à jour de notre analyse de risque liés aux Droits de l'Homme début 2025 ; nous avons prévu une intégration de ces risques à notre analyse globale de matérialité courant 2025.</i>
C4.1	Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?	<i>En réunion de concertation entre le responsable des Droits de l'Homme, département HR, département ESR.</i>
C4.2	Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?	<i>Nous ne rencontrons en général pas de tensions à ce niveau. Si cela devait arriver, le sujet serait porté devant le management et le board qui auraient le pouvoir de décision finale.</i>
C4.3	Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?	<i>En plus de la newsletter dédiée aux Droits de l'Homme, une newsletter interne a été publiée avec des informations liées à la prévention du harcèlement au travail.</i>

Plan de progrès pour la partie C4

SUIVI DE LA PERFORMANCE

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C5	Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?	<i>Notre analyse montre que de manière générale les risques sont gérés dès que nous en prenons connaissance et n'ont pas d'incidence. Toutefois nous n'avons pas encore mis de KPI en place pour faire un suivi plus précis.</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<i>N/A</i>
Plan de progrès pour la partie C5		

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts

négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C6	Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?	<i>Adresse whistleblowing mise en place sur notre site internet et gérée par notre DPO : https://www.luxconnect.lu/corporate-social-responsibility/</i>
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	<i>Adresse whistleblowing mise en place sur notre site internet et gérée par notre DPO : https://www.luxconnect.lu/corporate-social-responsibility/</i>
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	<i>Par le biais d'une formation sur les nouvelles procédures qui a eu lieu en 2024.</i>
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	<i>Nous n'avons encore jamais reçu de plainte par le biais de l'adresse whistleblowing.</i>
C6.4	Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	<i>Nous n'avons encore jamais reçu de plainte par le biais de l'adresse whistleblowing.</i>
C6.5	Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet	<i>N/A</i>

**saillant et, si oui, pouvez-vous
fournir des exemples
représentatifs ?**

Plan de progrès pour la partie C6