

CoP 2023

VERSION JUILLET 2024

LUXTRUST

Enabling a digital world

Déclaration de Fabrice Aresu CEO sur le **développement durable**



Le contexte actuel, marqué par divers conflits géopolitiques et les répercussions de la pandémie, accentue les cyberattaques ainsi que la recrudescence de vol d'identité numérique. Dans un monde où presque tout peut être acheté et vendu, les données personnelles et l'identité numérique d'une personne sont devenues des marchandises très convoitées. La protection et la souveraineté de ces données personnelles sont primordiales, notamment en ce qui concerne leurs utilisations potentielles.

« La durabilité doit servir de principe directeur à toutes nos décisions et actions. Que cela soit en tant qu'employeur ou prestataire de services, devenir une entreprise responsable est une démarche essentielle pour préserver la confiance de nos employés, de nos clients et de nos fournisseurs. Sans confiance, nous ne pouvons pas fonctionner. C'est l'essence même de notre identité. »

Chez LuxTrust, les objectifs de résilience et de durabilité sont primordiaux dans notre stratégie de développement, aussi bien local qu'international. Nous gardons à l'esprit que nous avons une responsabilité particulière - voire une obligation morale - de prendre des mesures significatives en faveur du développement durable. Pour nous, agir signifie améliorer notre approche de manière à prendre en compte nos impacts négatifs et les transformer. La durabilité est déjà ancrée dans notre façon de penser, il s'agit maintenant de l'intégrer dans nos valeurs fondamentales (engagement, intégrité, confiance, performance, co-création et innovation).

Nos clients nous font confiance pour fournir des services à la fois innovants et sécurisés : c'est cette innovation qui nous fait progresser. Dans notre philosophie, la durabilité et l'innovation sont liées, l'une renforçant l'autre. LuxTrust se donne pour mission d'agir avec des ambitions fortes en faveur de l'environnement et de la société, participant ainsi à l'effort collectif pour un impact positif.

Nous sommes prêts à relever les défis futurs et aspirons à jouer un rôle d'éclaireur visionnaire en matière de durabilité. Contribuant à l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le Développement Durable, LuxTrust est signataire du Pacte mondial des Nations Unies.

En parallèle de nos obligations envers nos clients, l'un de nos piliers fondamentaux est notre engagement envers nos collaborateurs. Leur santé et leur prospérité sont une priorité. En agissant en tant qu'employeur responsable, nous nous engageons à « ne laisser personne de côté ». LuxTrust aspire, dans ses perspectives d'avenir, à diversifier sa population active et à inclure chaque individu, en considérant les caractéristiques

uniques de chacun. LuxTrust est d'ailleurs membre de l'IMS Luxembourg et est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2023. Nous prenons cet engagement très au sérieux notamment en interdisant et sanctionnant strictement la discrimination et le harcèlement.

L'engagement continu de LuxTrust envers la sécurité et la protection des utilisateurs, se traduit par la mise à disposition de services accessibles et compréhensibles afin de lutter contre les fraudes, les arnaques et le phishing. LuxTrust ambitionne, dans un avenir proche, de promouvoir la durabilité tout au long de sa chaîne de valeur. La mise en place de partenariats est une démarche qui nous permet de créer de la valeur partagée et ainsi nous incite à l'exploration d'impacts positifs pour toutes nos parties prenantes.

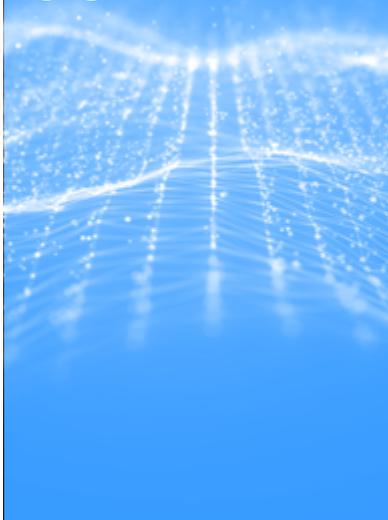
Je souhaite exprimer ma gratitude à nos employés pour leur confiance et leur soutien. Ce sont vos engagements, vos performances et votre esprit d'innovation qui sont à la source de notre succès. Ensemble, nous sommes déterminés à faire face aux défis de durabilité.



“
Devenir une entreprise responsable est une démarche essentielle pour préserver la confiance de nos employés, de nos clients et de nos fournisseurs. Sans confiance, nous ne pouvons pas fonctionner. C'est l'essence même de notre identité.

Sommaire

06



PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'entreprise en quelques mots	07
L'entreprise en quelques chiffres	07
Nos valeurs	08
Notre organisation territoriale	09
Notre organisation sociale	10
Notre politique RSE	11
Adhésions, certifications et labels	13
Implication et dialogue avec les parties prenantes	16
Enjeux RSE matériels	17
Structure du rapport	18

19



CHAPITRE 1. GOUVERNANCE

Processus et Politiques	20
Pratiques	23
Performance	26
Mécanisme de réponse, de remédiation et de reporting	27

29



CHAPITRE 2. ANTI-CORRUPTION

Processus et Politiques	30
Pratiques	30
Performance	31
Mécanisme de réponse, de remédiation et de reporting	31



32

CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT

Enjeu – Changement climatique	33
Enjeu – Eau	37
Enjeu – Forêts / Biodiversité / Utilisation des terres	39
Enjeu – Pollution de l'air	41
Enjeu – Déchets	43
Enjeu – Energie et ressources	46



48

CHAPITRE 4. TRAVAIL

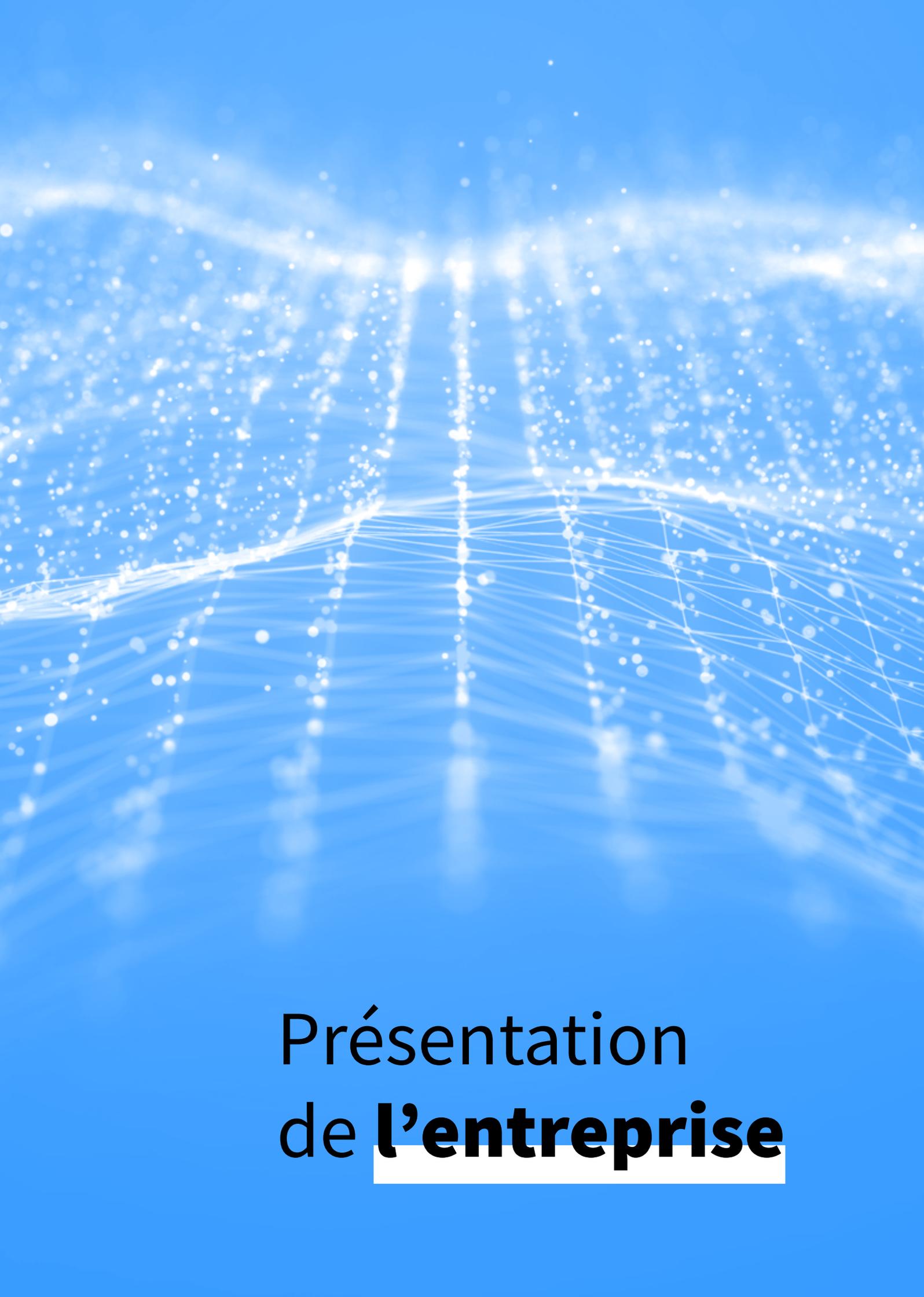
Enjeu – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	49
Enjeu – Travail forcé	53
Enjeu – Travail des enfants	55
Enjeu – Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	57
Enjeu – Environnement de travail sûr et sain	60
Enjeu – Conditions de travail	64
Autres mesures	67



68

CHAPITRE 5. DROITS HUMAINS

Enjeu – Liberté d'expression	69
Enjeu – Sécurité numérique / confidentialité	71
Enjeu – Egalité des genres et droits des femmes	74
Autres mesures	76

The background is a vibrant blue gradient. It features several vertical and diagonal trails of bright white particles, resembling a particle stream or data flow. A network of thin white lines connects various points, creating a mesh-like structure that suggests connectivity and technology.

Présentation de **l'entreprise**

L'entreprise en **quelques mots**

LuxTrust est un prestataire de services de confiance qualifiés eIDAS publiés sur la liste de confiance de l'UE et une Autorité de Certification.

Depuis 19 ans, l'entreprise fournit à ses clients et aux entreprises de tous les secteurs des solutions complètes, évolutives et fiables pour digitaliser leurs processus et améliorer leur performance globale.

LuxTrust offre une large gamme de services en s'appuyant sur des capacités de pointe en matière de conformité, de sécurité, d'expérience utilisateur et d'intégration. Ses domaines d'expertise en matière de confiance numérique comprennent :

- Les identités numériques et l'authentification (création et fourniture d'identités numériques, authentification),
- Les services de confiance qualifiés eIDAS (signatures électroniques, validation des signatures électroniques, horodatage, flux de travail...),
- La gestion du cycle de vie des documents numériques (archivage électronique, transferts sécurisés, collaboration sur les documents numériques...),
- La gestion des données personnelles et la conformité RGPD.

Le statut d'acteur systémique de LuxTrust et son actionnariat 100 % européen garantissent, à ses partenaires et clients, une stabilité et une résilience sur le long terme.

La société compte des collaborateurs dans quatre pays : Luxembourg, France, Belgique et Monaco.

L'entreprise en **quelques chiffres en 2023**



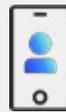
25 M€

Chiffre d'affaire



+ 110

Employés



+800 000

Utilisateurs actifs



+200 000 000

Transactions
(authentification,
signatures, et cachets
électroniques...)

Nos valeurs



LuxTrust, un partenaire engagé : **ENGAGEMENT + INTÉGRITÉ**

Rejoindre LuxTrust c'est faire partie d'une équipe soudée, à taille humaine, mobilisée en faveur d'un monde digital plus sûr. C'est intégrer une structure ayant à cœur de progresser et de faire progresser ses collaborateurs et toute la filière grâce à un projet d'entreprise ambitieux.

Chez LuxTrust, nous agissons de manière intègre avec nos clients, partenaires et prestataires.

Ensemble, nous œuvrons pour un avenir numérique durable.



LuxTrust, un partenaire de confiance : **CONFIANCE + PERFORMANCE**

Chez LuxTrust nous plaçons notre confiance dans nos équipes ce qui se traduit pour tous nos collaborateurs par l'exécution d'un travail de qualité, la responsabilisation, le travail d'équipe, et la quête de se surpasser.

Cette valeur passe aussi par un respect fort pour nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Pour qu'ensemble, nous œuvrions pour un avenir numérique en lequel nous pouvons tous avoir confiance.



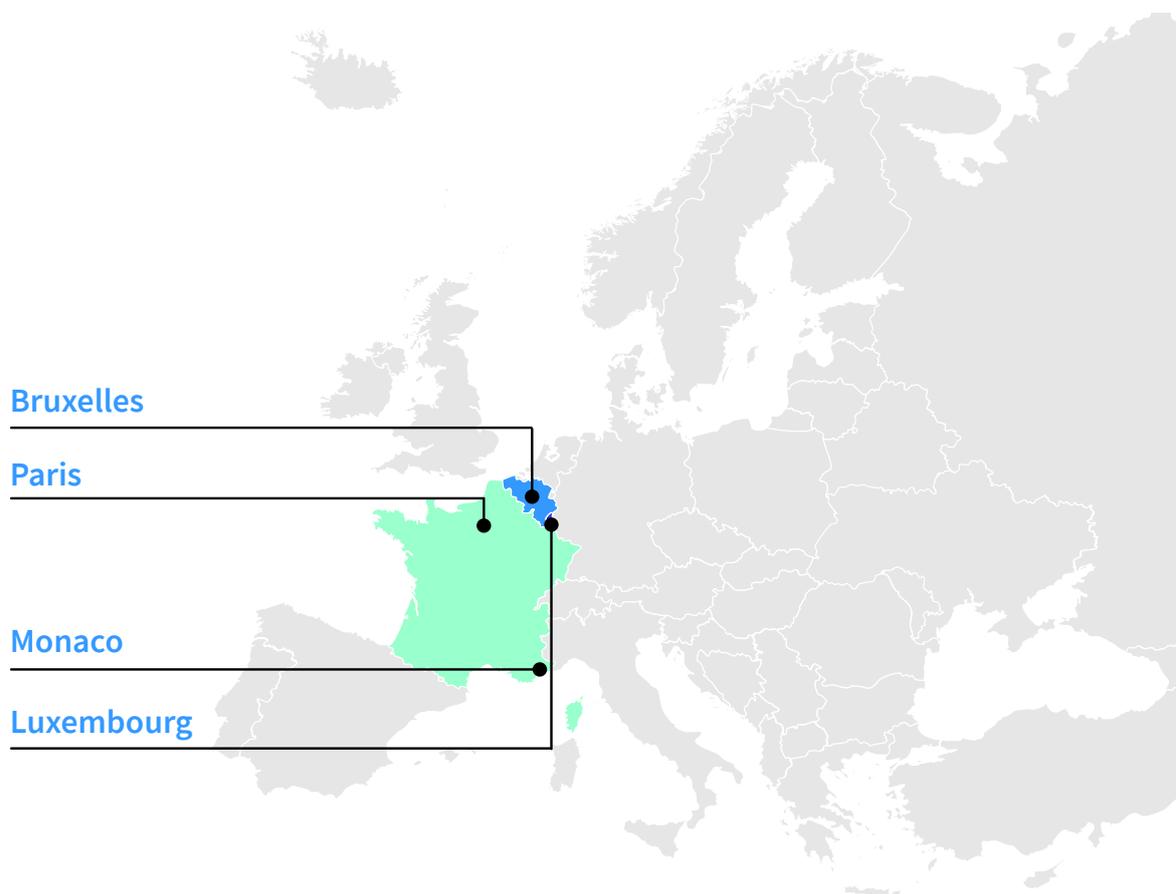
LuxTrust, un éclaireur visionnaire : **CO-CRÉATION + INNOVATION**

Dans un secteur en pleine mutation, où tout s'accélère, nous sommes convaincus que c'est notre capacité à innover et à anticiper qui fera la différence.

L'esprit d'entreprendre est pour nous un facteur de création de valeur dans un contexte de prise de risque évaluée, assumée et maîtrisée.

Ensemble, nous co-créons des produits, services et expériences innovantes pour un monde digital plus sûr.

Notre **organisation territoriale**

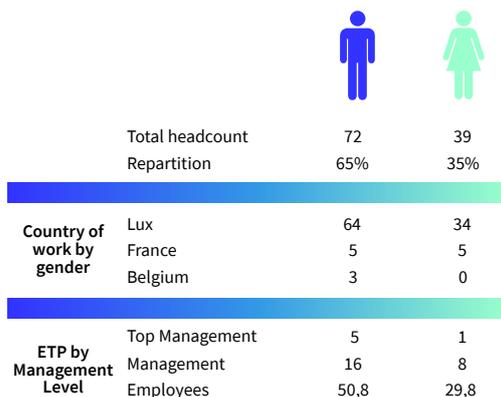


Le champ d'application opérationnel de ce premier rapport CoP concerne les entités LuxTrust SA, LuxTrust SA Belgium en tant que branche de LuxTrust SA et LuxTrust France SAS.

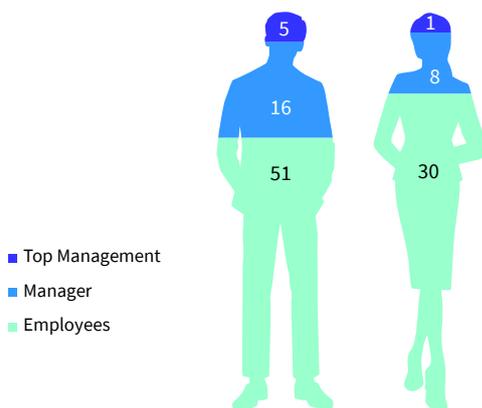
LuxTrust Monaco SAM, Fisam Sarl et Eifisa Sarl sont hors du scope pour ce rapport.

Notre organisation sociale

HEADCOUNT TOTAL : 111 EMPLOYEES

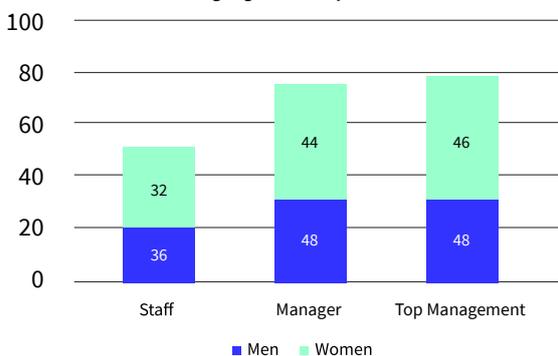


GENDER BY LEVEL 12/2023 (by headcount)

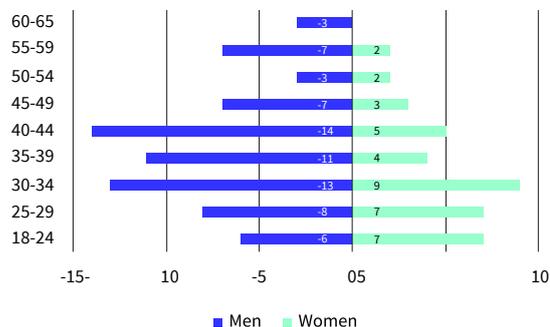


AVERAGE AGE BY LEVEL

Average age women : 35 years
 Average age men: 40 years
 Average age total : 38 years

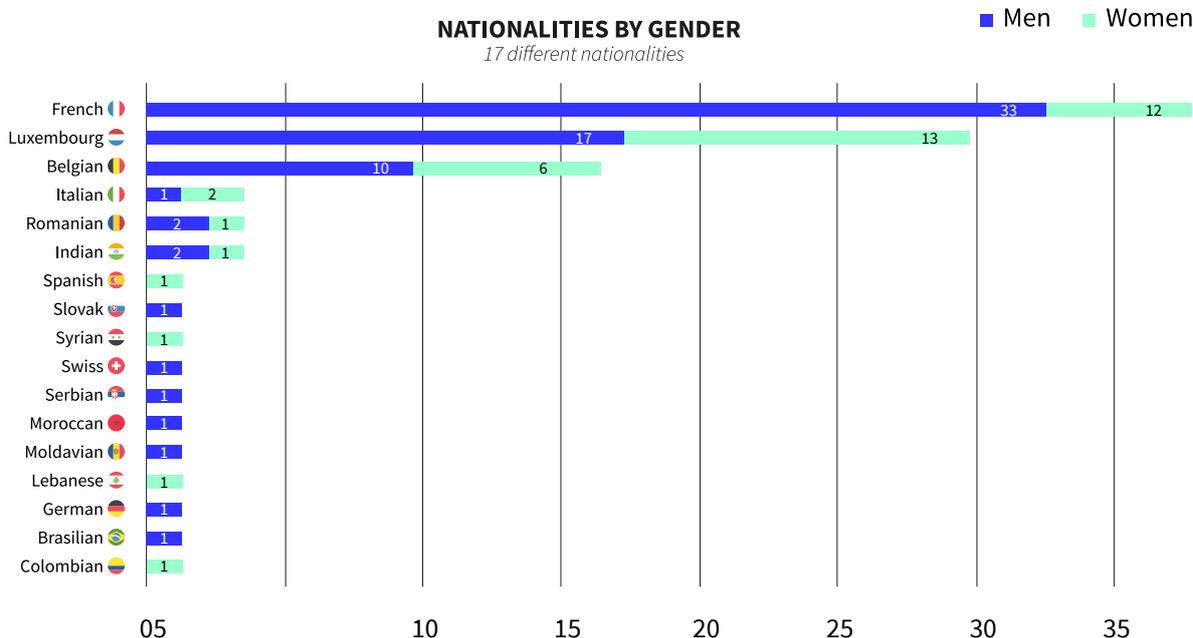


AGE DISTRIBUTION



NATIONALITIES BY GENDER

17 different nationalities



Notre **politique RSE**

LuxTrust a été créé en novembre 2005 par un partenariat entre le gouvernement luxembourgeois et les principaux acteurs financiers privés du pays, pour devenir un prestataire de services de certification tel que défini dans la loi du Grand-Duché de Luxembourg modifiée le 14/08/2000, elle-même dérivée de la directive européenne sur les signatures électroniques (1999/93/CE).

A la fin des années 1990, un ensemble d'acteurs a commencé à réfléchir aux enjeux, risques et opportunités liés à l'émergence d'une nouvelle économie numérique, et la question de l'identité au cœur des réseaux est rapidement devenue centrale.

La création de LuxTrust repose sur l'intégration d'un besoin sociétal dans la définition même de son modèle d'affaires pour répondre à la sécurisation de l'économie numérique.

La mutualisation d'une infrastructure assurant divers services pouvant être utilisée par les acteurs privés et le secteur public était à l'époque un enjeu de taille, afin que les citoyens, les consommateurs ou les commerçants puissent utiliser un service d'authentification et de signature électronique.

Acteur de changement social, pionnière des services de confiance en Europe, LuxTrust a émané d'un partenariat public-privé unique en son genre et a rapidement cherché les moyens d'associer une identité numérique à une personne physique, garantissant de cette manière l'authenticité de la relation et assurant la validité juridique des transactions passées.

LuxTrust s'est engagé dans une démarche volontaire de développement durable afin de mieux considérer et anticiper les risques et opportunités liés à son modèle d'affaires vis-à-vis de ses impacts sociaux, environnementaux et économiques. Levier d'engagement de nos équipes, notre investissement a pour ambition d'améliorer encore notre dialogue avec nos parties prenantes et notre écosystème et également de répondre aux attentes de nos clients et plus largement de la société.

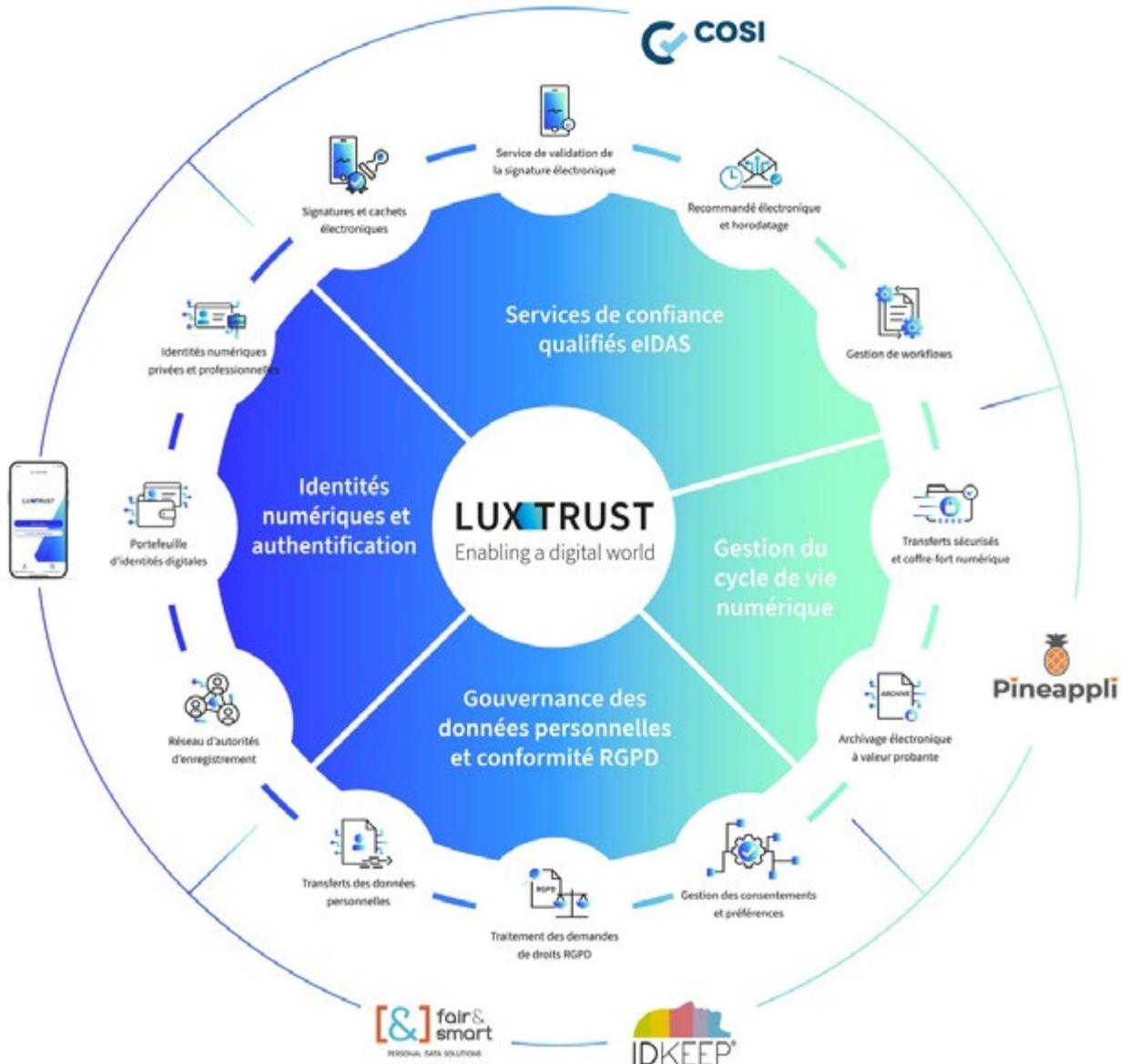
Face à un monde confronté à de grandes évolutions et ruptures (dérèglement climatique, accroissement de la population régionale et mondiale, transformation digitale, intelligence artificielle, crises sanitaires, nouvelles attentes sociales, sécurisation des démarches digitales), LuxTrust travaille sur les transformations à apporter à ses métiers, ses compétences et l'organisation de ses activités.

Notre démarche RSE se formalise depuis plus d'une année avec l'arrivée de notre CSR Manager.

La politique de responsabilité sociétale et de développement durable se décline autour de 4 piliers : **social** avec un focus sur la qualité de vie au travail et le bien-être en entreprise, **environnemental** pour déterminer nos impacts et réduire nos émissions de GES, **sociétal** en développant un dialogue avec la société civile afin de déterminer les enjeux d'inclusion attendus et gouvernance afin de garantir une gestion responsable et efficace des activités de l'entreprise et la considération de nos parties prenantes.

Nous souhaitons encore renforcer nos engagements RSE en offrant des solutions plus durables, en travaillant avec toute notre chaîne de valeur, en continuant à dialoguer avec nos clients afin de leur fournir un ensemble de solutions qui répondent à leurs problématiques et à leurs considérations d'un monde plus juste et plus durable. Notre objectif est de proposer des produits et services responsables pour nos clients mais également responsables vis-à-vis de la planète.

Le visuel ci-dessous présente notre approche de solutions de confiance numérique afin d'aider nos clients à opérer leur transition numérique de manière responsable et sécurisée.



La **confiance** au cœur des enjeux de transformation digitale.

Adhésions, **certifications** et labels

Adhésions



Pacte Mondial
Réseau France

Pacte Mondial – réseau France

Le Pacte mondial des Nations Unies est la plus grande initiative volontaire de responsabilité sociétale des entreprises au monde. Elle soutient la transformation durable des entreprises et du monde des affaires. L'objectif est d'accélérer et amplifier l'impact collectif mondial des entreprises en respectant les Dix principes et en atteignant les 17 ODD grâce à des entreprises et des écosystèmes responsables qui favorisent la transition durable.



ABBL Association des banques et banquiers luxembourgeois

L'ABBL est la plus grande association professionnelle du secteur financier, représentant la majorité des institutions financières ainsi que les intermédiaires financiers réglementés, les cabinets d'avocats, les consultants, les auditeurs, les infrastructures de marché, la monnaie électronique et les institutions de paiement.

Membre du groupe de travail Sustainability et de la task force Green ICT



HR Community

Communauté de partage et de transmission pour tous les professionnels des ressources humaines au Luxembourg.



Inspiring More Sustainability

Réseau leader des entreprises luxembourgeoises actives en matière de développement durable et plateforme d'échanges sur les bonnes pratiques RSE au Luxembourg, et plateforme de formation sur les sujets RSE ouvert à tous les salariés de LuxTrust



Pro RSE

Pro RSE rassemble tous les professionnels actifs de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) au Grand-Duché du Luxembourg et leur permet de se rencontrer et de partager leurs expériences dans le cadre d'événements mensuels définis par et pour les membres.

Certifications, Évaluations et Labels



EcoVadis propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

La notation EcoVadis s'intéresse à un vaste spectre de systèmes de gestion non financiers, notamment aux conséquences dans les thèmes suivants : l'Environnement, Social & Droits Humains, l'Éthique et les Achats Responsables. Chaque entreprise est évaluée sur des problématiques essentielles en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.



Standards ESG - Gouvernance - Social - Environnement



Le **label ESR – ENTREPRISE RESPONSABLE** est la marque de distinction qui valorise la contribution d'une entreprise au développement durable et qui confirme la création de valeur partagée. Plus de 300 entreprises sont labellisées ESR, elles emploient près de 65.000 salariés au Luxembourg et forment aujourd'hui l'un des plus grands réseaux d'entreprises responsables en Europe. Le réseau **Responsibility Europe** vise à mettre en valeur les entreprises et organisations qui ont obtenu l'une des meilleures certifications existantes en matière de développement durable & responsabilité sociétale et contribuent à un avenir durable.



Dans le cadre de son engagement et de sa stratégie RSE, LuxTrust a adopté une démarche proactive et volontaire en faveur des Droits humains en signant le **Pacte national « Entreprises et droits de l'homme »** le 20 septembre 2023. LuxTrust s'engage ainsi à « faire appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme » dans son organisation et dans sa chaîne de valeur. Le premier rapport Droits humains de LuxTrust a été vérifié par un expert externe en juillet 2024.



Superdreckskescht (ISO 14024)

Le label SDK est un label de qualité reconnu pour une gestion durable des ressources dans les entreprises et les institutions, attribué sous le patronage de l'Administration de l'Environnement ainsi que de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce. Seules les entreprises qui mettent en pratique le schéma détaillé de gestion des déchets mis au point par la SDK se voient attribuer le label de qualité et sont ainsi 'Label priméiert'. Le label SDK est certifié selon la norme internationale ISO 14024:2000. Cette certification comprend entre autres la procédure de contrôle et les exigences auxquelles doivent répondre les contrôleurs. La gestion des déchets dans les entreprises labellisées est ainsi entièrement conforme aux exigences figurant dans la norme ISO 14024.

 **OBJECTIFS**  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Implication et dialogue avec les **parties prenantes**

LuxTrust a pour ambition d'adapter son organisation pour décider et agir en cohérence avec les enjeux du développement durable dans le respect de l'intérêt de nos parties prenantes.

Notre gouvernance s'articule autour d'un Conseil d'administration qui se réunit trimestriellement et d'un Comité exécutif qui se réunit tous les 15 jours.

Le management de la RSE est piloté par le Chief Financial Officer et la Corporate Social Responsibility Manager. Il est complété par un comité RSE afin de déterminer et de challenger les grands axes de nos politiques de développement durable.

Chaque membre du comité RSE a un rôle d'ambassadeur au sein de notre organisation, il est également un référent-rapporteur des améliorations et des initiatives à entreprendre afin de renforcer la performance de nos processus internes au profit de l'ensemble de nos Parties Prenantes.

Un dialogue régulier est mis en place avec nos clients au travers de users groups qui permettent d'améliorer nos produits et nos services et de répondre au mieux à leurs attentes.



Enjeux RSE matériels

Nos enjeux principaux sont :

THEMATIQUE RSE PRINCIPALE	Enjeux prioritaires	Correspondance ODD	Correspondance CSRD
ANTI-CORRUPTION	Lutte contre la corruption		ESRS G1
ENVIRONNEMENT	Changement climatique Eau Fôrets / Biodiversité / Utilisation des terres Pollution de l'air Déchets Energie et ressources	           	ESRS E1 ESRS E3 ESRS E4 ERSR E2 ESRS E5 ESRS E1 ; ESRS E5
TRAVAIL	Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective Travail forcé Travail des enfants Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession Environnement de travail sûr et sain Conditions de travail	    	ESRS S1 ESRS S1 ESRS S1 ESRS G1 ESRS S1 ESRS S1 ESRS S1
DROITS HUMAINS	Liberté d'expression Sécurité numérique / confidentialité Egalité des genres et droit des femmes	         	ESRS 1 ESRS G1 ESRS S1

Structure du **rapport**

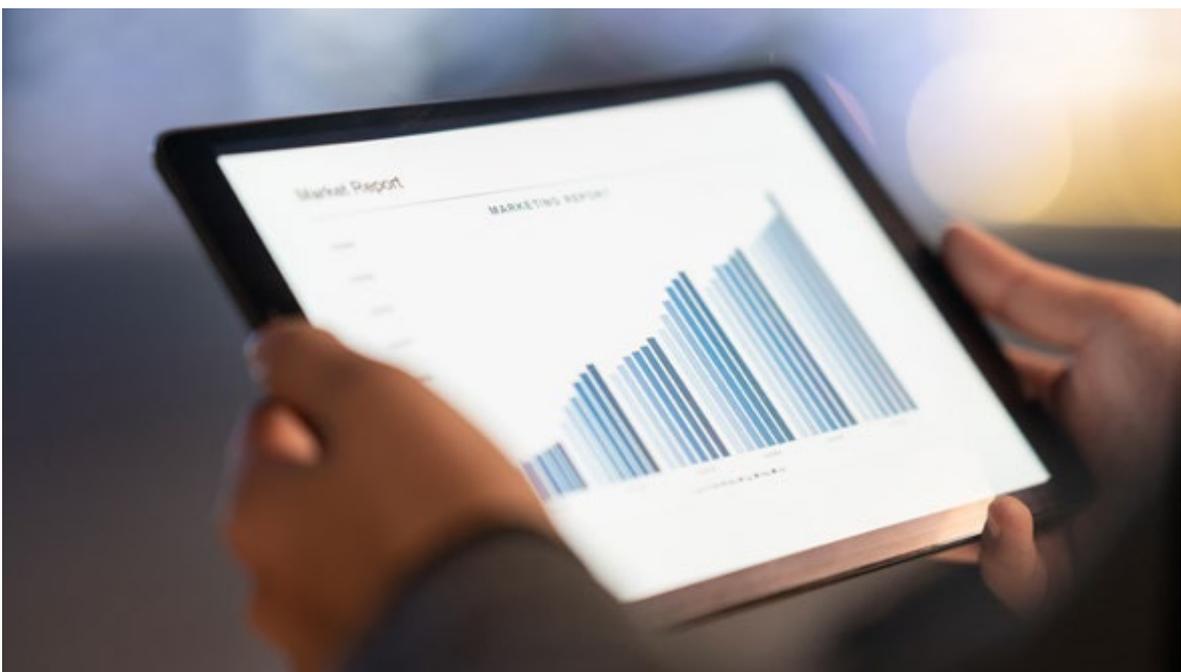
Notre rapport est aligné avec le référentiel du Global Compact et nous permet de réaffirmer notre adhésion à ce cadre global et parler le même langage que les autres entreprises adhérentes.

Nous organisons notre rapport selon la même structure que le questionnaire du Global Compact, à savoir :

- **Chapitre 1 - Gouvernance** : Cette section donne un aperçu transversal de la structure de gouvernance durable dans l'entreprise.
- **Chapitres 2 à 5** : Les quatre autres sections – Droits Humains, Travail, Environnement et Anti-corruption – examinent plus en détail les performances des entreprises par rapport aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Chaque section est organisée selon le schéma suivant :

- **Processus et politiques** : qui démontrent l'engagement d'une entreprise à faire progresser les sujets de développement durable liés aux dix principes ;
- **Pratiques** : Les efforts déployés pour prévenir les impacts sociaux et environnementaux négatifs sur ces sujets ;
- **Performance** : Les indicateurs de performance, qui permettent de mesurer l'impact et la performance des politiques et pratiques de l'entreprise sur ces sujets ;
- **Mécanismes de réponse, de remédiation et de reporting** : utilisés pour traiter les griefs et réfléchir aux leçons apprises.



Chapitre 1.

Gouvernance



PROCESSUS ET POLITIQUES

G1. Organes de gouvernance

Le Conseil d'administration/Organe de gouvernance le plus élevé ou dirigeant le plus élevé l'entreprise :

- Approuve les objectifs de l'organisation en matière de développement durable
- Supervise le reporting environnemental, social et de gouvernance
- Examine régulièrement les risques liés au modèle d'affaires

Le Conseil d'Administration valide les objectifs en matière RSE et l'ExCo ou Comité exécutif supervise le suivi du reporting RSE.

G2. Déclarations publiques

L'entreprise a un engagement déclaré publiquement concernant les sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : oui, et l'engagement comprend nos propres opérations et la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales). Notre entreprise s'est déjà engagée publiquement sur des sujets de développement durable, et plus particulièrement sur les droits humains. En septembre 2023, le CEO de LuxTrust a signé le Pacte National «Entreprise et Droits de l'Homme' auprès du Ministère des Affaires Etrangères et Européennes au Luxembourg et a ainsi engagé LuxTrust à sensibiliser ses employés, à les former et à ouvrir des voies de recours concernant tout sujet qui se rapporterait aux droits humains. Cet engagement comprend nos propres opérations mais également notre chaîne de valeur.
- **Droits du travail / Travail décent** : Non, mais nous prévoyons d'avoir un engagement dans les deux prochaines années.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons d'avoir un engagement dans les deux prochaines années. Nos engagements sur notre pilier environnement sont énoncés au sein de notre stratégie RSE et enjeux RSE. Un engagement public sera déposé dans les deux prochaines années.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, et l'engagement est axé sur nos propres opérations. Au vue de notre cœur de métier et de nos diverses certifications, la lutte contre la corruption est par défaut un engagement public. Cependant afin de répondre aux exigences du développement durable l'engagement public sera réalisé sur l'année 2024.

G3. Code de conduite

L'entreprise a mis en place un code de conduite concernant chacun des sujets de durabilité suivants :

- **Droits humains** : Non, mais nous prévoyons d'en avoir un dans les deux prochaines années. Le code de conduite est majoritairement décrit dans nos règles internes. Cependant nous avons l'objectif de publier un code de conduite général avant la fin d'année 2024.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, axé sur la conduite des salariés. Notre règlement interne fixe les droits et les obligations des salariés au sein de l'entreprise, les règles applicables en matière de santé, de sécurité et de discipline et fixe la nature et l'échelle des sanctions qui peuvent être prononcées.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons d'en avoir un dans les deux prochaines années. Le livret d'accueil décrit les gestes éco-responsables essentiels attendus de la part des salariés de LuxTrust. Parmi ceux-ci il est encouragé à avoir un comportement responsable vis à vis de l'énergie en éteignant les PC, les lumières et en régulant la température de chacun des bureaux entre 19 et 21 degrés en hiver par exemple. Un rappel sur le tri et la réduction des déchets est également proposé. LuxTrust attend également de ses internes qu'ils rapportent toute situation dangereuse ou toute fuite potentielle au service Facilities.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, axé sur la conduite des salariés. Notre code de conduite est majoritairement décrit dans nos règles internes. Pour autant LuxTrust organise régulièrement des formations contre le blanchiment d'argent, et a mis en place des procédures afin d'éviter les risques de fraude ou de corruption de nos collaborateurs.

G4. Personnes responsables des sujets de développement durable

L'entreprise a nommé une personne ou un groupe responsable de chacun des sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : Oui, avec une influence directe de certains résultats (par exemple, accès à des informations pertinentes, comprend un ou plusieurs cadres supérieurs ayant des droits de décision). LuxTrust dispose d'un responsable des droits humains qui est sous la responsabilité du CFO/CPO du groupe.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, avec une influence directe aux plus hauts niveaux de l'entreprise (par exemple, accès aux informations pertinentes, comprend les membres les plus expérimentés de l'entreprise). Notre organisation comporte différents organes en charge de cette thématique (délégation du personnel, RH, travailleur désigné). Ces organes ont soit accès direct à la direction ou sont parfois sous la responsabilité du CFO/CPO (membre du comité exécutif).
- **Environnement** : Oui, avec une influence directe aux plus hauts niveaux de l'entreprise (par exemple, accès aux informations pertinentes, comprend les membres les plus expérimentés de l'entreprise). Notre organisation comporte différents organes en charge de cette thématique (délégué à la sécurité, délégation du personnel, RH, travailleur désigné, responsable RSE). Ces organes ont soit accès direct à la direction où sont parfois sous la responsabilité du CFO/CPO (membre du comité exécutif).

- **Lutte contre la corruption** : Oui, avec une influence directe aux plus hauts niveaux de l'entreprise (par exemple, a accès aux informations pertinentes, comprend les membres les plus expérimentés de l'entreprise). Le service compliance de LuxTrust est en charge des sujets de lutte contre la corruption avec une personne de la direction en charge de déclarer à nos instances officielles tout incident relatif à ce sujet.

G5. Structures officielles pour les sujets de développement durable

L'entreprise a une ou plusieurs structures officielles (comme un comité interfonctionnel) pour aborder chacun des sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : Pas de structure officielle. Le Pacte National «Entreprises et droits de l'homme» a été signé en septembre 2023, le CFO et la responsable RSE ont ensuite commencé à élaborer une analyse des risques droits humains. Un responsable «Droits humains» sera nommé en 2024 conformément aux engagements attendus par le Pacte.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, et avec une influence directe au plus haut niveau de l'entreprise (par exemple, un accès complet à des informations pertinentes, cela implique des membres au plus haut niveau de l'entreprise). Les RH, le CPO (Chief People Officer) et la CSR Manager sont en charge des sujets développement durable concernant le droit du travail et le travail décent. Le délégué à la sécurité, le travailleur désigné ainsi que la délégation du personnel peuvent également intervenir sur ces sujets quand leur rôle le demande.
- **Environnement** : Oui, et avec une influence directe au plus haut niveau de l'entreprise (par exemple, un accès complet à des informations pertinentes, cela implique des membres au plus haut niveau de l'entreprise). Le CFO du groupe est la personne dirigeant la stratégie RSE de notre organisation. Sponsor de l'ensemble des actions et engagements de notre stratégie RSE, il est membre de notre comité RSE interne.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, avec une influence directe aux plus hauts niveaux de l'entreprise (par exemple, a accès aux informations pertinentes, comprend les membres les plus expérimentés de l'entreprise). LuxTrust dispose d'un service de compliance ainsi que d'un responsable (membre de la direction) des incidents intégrant évidemment les aspects de corruption.

PRATIQUES

G6. Processus d'évaluation des risques

L'entreprise dispose d'un ou de plusieurs processus pour évaluer les risques liés aux :

- **Droits humains** : Oui, liée à nos propres opérations et à la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales). Notre société a réalisé une analyse des risques sur les droits humains avec un plan d'actions afin de réduire les risques potentiels.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, lié à nos propres opérations. L'évaluation des risques liés au droit du travail se réalise au travers de nos pratiques. En 2024, l'évaluation des risques sera déployée sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Le processus pour évaluer les risques environnementaux sera mis en oeuvre pour l'ensemble de notre chaîne de valeur au-cours de l'année 2024.
- **Lutte contre la corruption** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Le processus d'évaluation des risques de corruption n'est pas un processus à part entière actuellement. L'évaluation est réalisée lors de l'analyse de risque globale de la société au travers de notre audit interne.

G6.1. Identification des fournisseurs et / ou autres relations commerciales pour lesquels les risques peuvent être particulièrement graves :

- **Droits humains** : Notre société a identifié les parties prenantes/ les personnes impactées pour lesquelles le risque lié aux droits humains pourrait être impactant. La cartographie des fournisseurs ou des partenaires à risques doit être réalisée courant 2024.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui indirectement au travers de nos comportements lors de la sélection de nos partenaires. La réalisation de notre cartographie des parties prenantes servira à l'analyse des risques droits humains fournisseurs.
- **Environnement** : Cette évaluation sera réalisée dans les deux prochaines années à venir.
- **Lutte contre la corruption** : Lors de la revue de nos parties prenantes nous avons identifié les acteurs pour lesquels le risque de corruption pouvait être particulièrement grave. Notons que notre cœur de métiers et nos diverses certifications nous obligent à intégrer dans nos processus beaucoup de points de contrôles sur la corruption. Durant l'année 2024, l'évaluation des risques contre la corruption sera déployée sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

G7. Processus de diligence raisonnable

L'entreprise dispose d'un processus de diligence raisonnable par lequel elle identifie, prévient, atténue et tient compte des impacts négatifs réels et potentiels sur les sujets de développement durable :

- **Droits humains** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence de nos parties prenantes où les risques d'impacts négatifs liés aux droits humains peuvent être identifiés sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Droits du travail / Travail décent** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels sur les risques droits du travail sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels sur les risques environnementaux sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, lié à nos propres opérations. Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels sur les risques de corruption sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024. Il faut cependant noter que nos qualifications et certifications relatifs à notre cœur de métier nous oblige à identifier, prévenir et déclarer tout incident sur le sujet de risque de corruption.

G7.1. Au cours du processus de diligence raisonnable, l'entreprise a identifié les fournisseurs et/ou autres relations commerciales où le risque d'impacts négatifs peut être particulièrement grave :

- **Droits humains** : Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels sur les risques des droits humains sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Droits du travail / Travail décent** : Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence de nos parties prenantes où les risques d'impacts négatifs sur les droits du travail peuvent être identifiés sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Environnement** : Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence de nos parties prenantes où les risques d'impacts négatifs environnementaux peuvent être identifiés sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024.
- **Lutte contre la corruption** : Nos qualifications et certifications nous obligent à mettre en place des processus évolués afin de lutter contre les risques de corruption. Le département CISO en charge de la sécurité de l'information réalise systématiquement les due diligence de nos clients : Soutien au client en ce qui concerne la diligence raisonnable après la mise en œuvre. Il réalise également des due diligence de fournisseurs et ainsi permet de sélectionner des partenaires et fournisseurs de façon éclairée suite à une évaluation systématique. Le département soutient les autres services de LuxTrust sur les sujets de diligence raisonnable.

G8. Processus d'alerte

Il existe des processus par lesquels les membres du personnel de l'entreprise peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise en matière de :

- **Droits humains** : Oui, nous avons un processus formel. Les collaborateurs peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise en matière de droits humains au travers de plusieurs organes comme les managers, le BP RH, le délégué à la sécurité, le travailleur désigné ainsi que la délégation du personnel. Une politique sur les lanceurs d'alerte a été mise en place en décembre 2023 et elle prévoit des voies de recours pour traiter les cas signalés de violation des droits de l'Homme. Une politique sur le harcèlement moral est également en place et permet d'activer un processus pour alerter en cas de violation de droit.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, nous avons un processus formel. Les membres du personnel peuvent interagir avec la délégation du personnel, le service des ressources humaines ou le travailleur désigné afin de manifester des alertes concernant la conduite de l'entreprise en matière de droits du travail. Le service des ressources humaines assure la confidentialité et la non représaille et peut à tout moment faire intervenir le CFO/CPO afin de débloquent des situations. Les autres parties prenantes peuvent elles aussi soulever des alertes qui seront alors orientées par d'autres organes de communication ; elles pourront se manifester au travers de leur point de contact mais aussi auprès du travailleur désigné. Les processus d'alerte sont décrits dans les politiques lanceur d'alerte et harcèlement moral.
- **Environnement** : Oui, nous avons un processus informel (p. ex., par l'intermédiaire de superviseurs, d'autres). Les collaborateurs peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise en matière d'environnement au travers de plusieurs points de contact comme les managers, le délégué à la sécurité, le travailleur désigné ainsi que la délégation du personnel.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, nous avons un processus formel. La politique lanceur d'alerte prévoit un processus d'alerte et précise les modalités de recueil, de traitement et de suivi des signalements internes effectués de bonne foi par le lanceur d'alerte.

G8.1. Détails supplémentaires concernant le ou les processus mis en place par l'entreprise par lesquels les membres du personnel de l'entreprise peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise :

- Le processus est communiqué à tous les salariés / travailleurs dans les langues locales
- Le processus est confidentiel (p. ex., protection des lanceurs d'alertes)
- Processus en place pour éviter les représailles
- Des alertes peuvent être soulevées au sujet des fournisseurs ou autres relations commerciales (p. ex., clients, partenaires, etc.)

Le lanceur d'alerte a le choix de signaler un comportement illégal soit via un canal interne dédié, soit directement aux autorités compétentes via un canal externe ou en dernier recours via une divulgation publique.

Les salariés et les tiers sont encouragés à effectuer un signalement en remplissant le « FORMULAIRE DE SIGNALEMENT D'ALERTE » en annexe de la politique lanceur d'alerte (dite whistleblowing) et l'envoyer par email à l'adresse suivante : whistblowing@luxtrust.lu

La délégation du personnel est accessible par l'ensemble de nos collaborateurs afin de manifester des alertes concernant la conduite de l'entreprise. Les délégués du personnel assurent la confidentialité lors de la remontée des informations. Le service des ressources humaines s'assure de la non représaille et peuvent à tout moment faire intervenir le CFO/CPO afin de débloquent des situations. Les autres parties prenantes peuvent elles aussi soulever des alertes qui seront alors orientées par d'autres organes que celui de la délégation du personnel ; elles pourront se manifester au travers de leur point de contact mais aussi auprès du travailleur désigné.

PERFORMANCE

G10. Rémunération des cadres

La rémunération des cadres est liée à la performance sur un ou plusieurs des sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Les enjeux qui feront l'objet d'une déclaration publique amèneront la société à inciter la rémunération variable de certains cadres sur des sujets liés aux droits humains.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui notre CFO/CPO ainsi que les cadres du service des ressources humaines ont une partie de leur rémunération liée à la performance sur des sujets relatifs au droit du travail et travail décent.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Les enjeux qui feront l'objet d'une déclaration publique amèneront la société à inciter la rémunération variable de certains cadres sur des sujets liés à l'environnement.
- **Lutte contre la corruption** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Le bonus de nos collaborateurs sera calculé sur deux piliers collectif et individuel dès 2024. Le pilier individuel comprend l'attente et le respect des valeurs de la société dont la valeur d'intégrité et celle de la confiance.

G11. Composition du conseil d'administration

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
G11. Nombre total de membres du conseil d'administration	#	10
G11. Part d'hommes dans le conseil d'administration	%	100
G11. Part de femmes dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de personnes non-binaires dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de personnes de moins de 30 ans dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de personnes de plus de 50 ans dans le conseil d'administration	%	90
G11. Part de personnes issus de groupes minoritaires ou vulnérables dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de cadres dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part d'indépendants dans le conseil d'administration	%	0

MÉCANISME DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

G9. Leçons tirées

L'entreprise tire des leçons concernant chacun des sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : Effectue des analyses / enquêtes sur les incidents, et modifie les politiques, processus et pratiques organisationnels en conséquence. L'harmonisation et la standardisation de nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels. Il faut noter que l'entreprise va se doter en 2024 des différents outils et organisation lui permettant d'influencer les affaires internes et externes.
- **Droits du travail / Travail décent** : Effectue des analyses / enquêtes sur les incidents, et modifie les politiques, processus et pratiques organisationnels en conséquence. L'harmonisation et la standardisation de nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels. Il faut noter que l'entreprise va se doter en 2024 des différents outils et organisation lui permettant d'influencer les affaires internes et externes sur les thématiques du droit du travail et du travail décent.
- **Environnement** : Effectue des analyses/ enquêtes des incidents si besoin. Suite au bilan carbone, nous avons réalisé un questionnaire auprès de nos internes sur leur mobilité afin d'affiner encore notre reporting environnemental. Ces deux analyses nous ont permis de revoir notre Car policy afin de proposer des leasings exclusivement électriques à partir de 2024 et de créer une nouvelle politique pour engager nos collaborateurs sur la mobilité douce et décarbonnée via notre politique RECIT 'Reducing employee carbon impact on transportation'.
- **Lutte contre la corruption** : Effectue systématiquement des analyses/enquêtes, et tire parti des apprentissages pour influencer les affaires internes et externes. L'harmonisation et la standardisation des nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels. Il faut noter que nos qualifications et certifications nous obligent à reporter et à remédier les affaires internes et externes.

G12. Rapports de développement durable

Nous produisons des rapports de développement durable selon : Autres cadres volontaires. Au vue de notre actionariat nous reportons certains indicateurs de développement durable qui sont consolidés par nos actionnaires. Le premier rapport en autonomie et volontaire concerne le bilan carbone.

Nous avons obtenu en octobre 2023 le label ESR Entreprise socialement responsable de l'INDR Institut National du Développement Durable à Luxembourg, label décerné suite à un audit sur site. Il est composé de 122 questions portant sur la stratégie, la gouvernance et les piliers social et environnemental.

G13. Audit des données

Les informations divulguées dans ce questionnaire sont assurées par un tiers : Assurance limitée pour la plupart des indicateurs. Le premier bilan carbone a été réalisé par un prestataire selon la méthodologie Bilan Carbone et conforme au GHG Protocole.

Lors de notre labellisation ESR Entreprise socialement responsable, un vérificateur externe a réalisé un audit sur site sur les thématiques stratégiques RSE, gouvernance, sociale et environnementale.





Chapitre 2.
Anti-corruption

PROCESSUS ET POLITIQUES

AC1. Programme de conformité contre la corruption

L'entreprise dispose d'un programme de conformité contre la corruption : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. LuxTrust dispose d'une AML policy conformément aux exigences de la CSSF qui est le superviseur national du secteur financier au Luxembourg car nous sommes « Professionnel du secteur Financier ».

Par ailleurs LuxTrust a mis en place des mesures et politiques pour suivre la proposition de nouvelle directive UE relative à la lutte contre la corruption dont les principaux chapitres sont :

1. Lutte contre le blanchiment de capitaux : existe et couvert par LuxTrust
2. Protection des lanceurs d'alerte : existe et couvert par LuxTrust
3. Programmes de citoyenneté et de résidence par investissement : non applicable
4. Protection des intérêts financiers de l'Union : couvert partiellement

AC2. Sensibilisation des salariés à la lutte contre la corruption

L'entreprise dispose de politiques et de recommandations pour les salariés en cas de doute et / ou dans des situations qui peuvent représenter un conflit d'intérêts, p. ex. en ce qui concerne les cadeaux et les invitations, les dons, les partenariats ou les interactions avec des fonctionnaires : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. La politique est en cours d'élaboration.

PRATIQUES

AC3. Formation sur la lutte contre la corruption

Les salariés suivants reçoivent une formation sur la lutte contre la corruption et l'intégrité : Tous les salariés. Tous les employés, quel que soit leur niveau ou leur fonction au sein de l'entreprise, reçoivent une formation complète sur la lutte contre la corruption et l'intégrité. Cette formation inclut des modules spécifiques sur les lois et règlements en vigueur, les procédures internes, ainsi que des exemples pratiques pour identifier et éviter les situations de corruption. Notre objectif est de garantir que chaque membre du personnel comprend et adhère aux standards éthiques les plus élevés, contribuant ainsi à maintenir une culture d'intégrité au sein de l'organisation.

AC3.1. Fréquence à laquelle les formations sur la lutte contre la corruption est-elle dispensée à :

Tous les salariés : Tous les deux ans ou plus. La formation sur la lutte contre la corruption et l'intégrité est dispensée tous les deux ans. De plus, des sessions de formation supplémentaires peuvent être organisées en fonction des besoins spécifiques ou des évolutions législatives. Cette fréquence permet de s'assurer que tous les employés restent informés des dernières réglementations et des meilleures pratiques, garantissant ainsi une vigilance continue et un engagement durable envers l'intégrité chez LuxTrust.

AC4. Évaluation du programme de conformité contre la corruption

L'entreprise évalue son programme de conformité contre la corruption : Non, nous ne surveillons pas le programme de conformité contre la corruption (veuillez fournir des explications supplémentaires). LuxTrust ne procède pas actuellement à une évaluation formelle de son programme de conformité contre la corruption. Cependant, nous restons engagés à maintenir des standards élevés d'intégrité et de transparence, en veillant à ce que nos politiques et procédures soient rigoureusement suivies par tous les employés.

PERFORMANCE

AC5. Incidents de corruption

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
AC5. Nombre total d'incidents de corruption confirmés au cours de la période de référence, mais lié aux années précédentes	#	0
AC5. Nombre total d'incidents de corruption confirmés au cours de la période de référence et lié à cette période de référence	#	0

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

AC6. Mesures concernant les incidents de corruption

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a adopté les mesures suivantes pour traiter les incidents présumés de corruption : Non applicable / Aucun incident au cours de la période de reporting.

AC7. Actions collectives contre la corruption

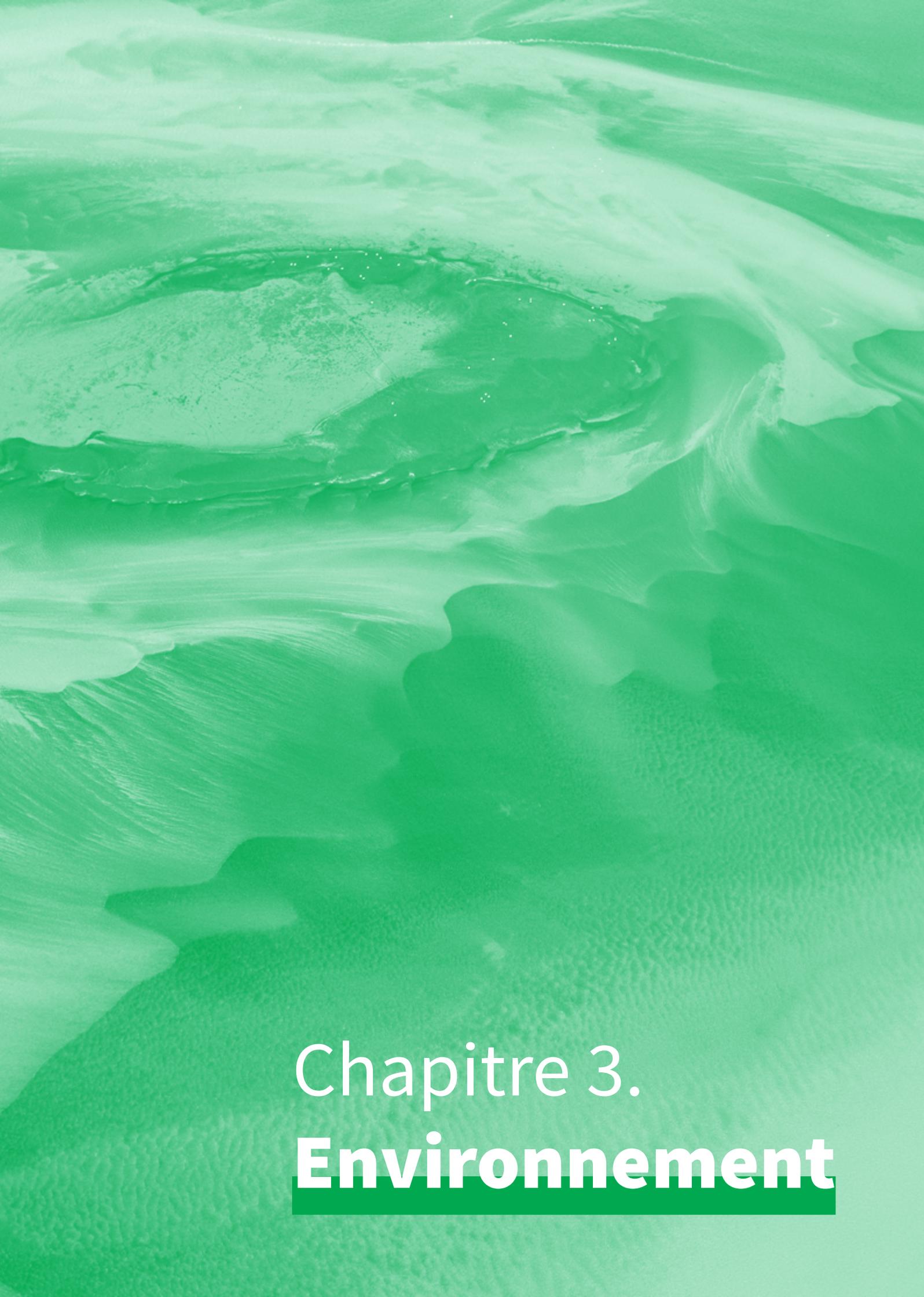
L'entreprise s'engage dans une action collective contre la corruption : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Nous organisons régulièrement des formations contre la corruption mais il n'y a pas une action collective prévue en 2023.

AC8. Autres mesures

Mesures pratiques que l'entreprise a prises au cours de la période de reporting et / ou les plans à entreprendre pour mettre en œuvre le principe de lutte contre la corruption, y compris les défis rencontrés et les mesures prises en matière de prévention et / ou de réparation :

Nous organisons des formations d'éveil et des formations de mise en garde contre la corruption; Ces formations ont pour but de sensibiliser nos collaborateurs (internes et consultants externes) aux différentes pratiques de lutte contre la corruption et identification de manœuvre qui peuvent aboutir à des incidents.

Nous avons aussi mis en place un système de reporting anonyme de lanceur d'alerte fin 2023 qui est géré par l'équipe compliance.

An aerial photograph of a lush green landscape, likely a wetland or a large reservoir. The water is a vibrant green, and the surrounding land is also green, with some darker patches. A dam or a narrow channel is visible in the upper part of the image. The overall scene is serene and natural.

Chapitre 3. **Environnement**



Enjeu

Changement climatique

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Notre stratégie environnementale a pour objectif de participer aux transformations nécessaires à l'atteinte de la neutralité carbone planétaire en 2050. Nous devons agir pour limiter le réchauffement climatique à l'objectif de température défini dans l'Accord de Paris afin de permettre le rééquilibrage de nos parts d'émission GES avec les absorptions par les puits de carbone. Notre politique environnementale est basée sur trois leviers : Réduire, Eviter, Séquestrer.

- **Réduire** : nos émissions directes et indirectes sur notre chaîne de valeur. Nous sommes conscients que c'est le premier levier à actionner et pour cela nous avons réalisé un bilan carbone avec un plan d'action pour les deux prochaines années.
- **Éviter** : En proposant et en engageant nos parties prenantes à l'utilisation de nos produits et services qui contribuent à réduire leurs empreintes environnementales
- **Séquestrer** : contribuer au développement à notre niveau à la séquestration durable de CO2 dans les puits de carbone. Objectif 2024 : Déterminer une politique et des actions ayant un impact long terme avec des partenaires sérieux pour compenser les GES que nous ne serons pas en mesure de réduire.

D'ici 2026, la part mondiale des émissions de gaz à effet de serre liées au numérique devrait atteindre le seuil des 8 %, dépassant ainsi la part actuelle des émissions automobiles. Nous avons une responsabilité vis-à-vis des générations actuelles et futures de déployer des produits qui soient le moins impactant pour la planète, mais également de contribuer à moins consommer les ressources de la planète en s'engageant dans une politique de sobriété de nos consommations d'outils numériques (téléphone, laptop, écrans) et en travaillant avec des fournisseurs responsables.

E1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique environnementale sur le changement climatique est :

- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise
- Développé en impliquant une expertise environnementale interne ou externe à l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Nous avons réalisé un bilan carbone en 2023 sur nos émissions 2022 et suivi les principales recommandations de notre consultant expert sur base de la méthodologie Bilan Carbone(r) et GHG Protocole afin de réduire nos émissions de GES. Le bilan a été réalisé sur le périmètre des activités au Luxembourg et sur les 3 scopes.

Les actions mises en place ont été validées par l'ExCo (le Comité exécutif).

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à ces questions environnementales sur le changement climatique :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Autre

Nous sensibilisons nos internes aux enjeux du dérèglement climatique en leur proposant de participer mais aussi de devenir animateur de la Fresque du Climat. Nous avons déjà sensibilisé plus de 40 % de nos collaborateurs, et poursuivons nos efforts pour que l'ensemble des collaborateurs puissent mieux cerner les causes et les effets du dérèglement climatique.

La mobilité étant un des plus gros postes d'émission de GES de notre bilan carbone, nous avons revu notre «Car policy» pour ne proposer que des leasings électriques à partir de 2024. Nous avons également mis en place une politique pour un mobilité douce et décarbonée intitulée RECIT pour 'Reducing Employee Carbon Impact in Transportation'

E4. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès accomplis dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux questions environnementales sur le changement climatique : Examen des problèmes sur une base ad hoc. Suite au bilan carbone, nous avons suivi les recommandations des experts pour réduire notre empreinte carbone, un prochain bilan carbone pourra nous permettre de voir les résultats des efforts réalisés

E4.1. Objectifs et cibles :

Notre politique environnementale est basée sur trois leviers : Réduire, Éviter, Séquestrer.



Réduire :

nos émissions directes et indirectes sur notre chaîne de valeur

Nous sommes conscient que c'est le premier levier à actionner et pour cela nous avons réalisé un bilan carbone avec un plan d'action pour les deux prochaines années.

OBJECTIF POUR 2026 :
réduire de 10 % nos GES



Éviter :

En proposant et en engageant nos parties prenantes à l'utilisation de nos produits et services qui contribuent à réduire leurs empreintes environnementales

OBJECTIF AUJOURD'HUI :
proposer 100 % de produits permettant de dématérialiser les supports papiers et éviter les GES des transports



Séquestrer :

contribuer au développement à notre niveau à la séquestration durable de CO₂ dans les puits de carbone.

OBJECTIF 2024 :
Déterminer une politique et des actions ayant un impact long terme avec des partenaires sérieux pour compenser les GES que nous ne serons pas en mesure de réduire.

D'ici 2026, la part mondiale des émissions de gaz à effet de serre liées au numérique devrait atteindre le seuil des 8 %, dépassant ainsi la part actuelle des émissions automobiles. Nous avons une responsabilité vis-à-vis des générations actuelles et futures de déployer des produits qui soient le moins impactant pour la planète, mais également de contribuer à moins consommer les ressources de la planète en s'engageant dans une politique de sobriété de nos consommations d'outils numériques (téléphone, laptop, écrans) et en travaillant avec des fournisseurs responsables.

Pour atteindre ces objectifs nous sensibilisons nos internes aux enjeux du dérèglement climatique en leur proposant de participer mais aussi de devenir animateur de la Fresque du Climat. Nous avons déjà sensibilisé plus de 40 % de nos collaborateurs, et poursuivons nos efforts pour que l'ensemble de nos internes puissent être sensibilisés.

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs :

Les progrès sont communiqués en interne au niveau le plus élevé. L'évaluation pour le bilan carbone a été présentée au comité exécutif et lors d'un staff meeting à l'ensemble des salariés.

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E6. Émissions totales de gaz à effet de serre (GES) - Scope 1	tCO2e	142
E6. Émissions totales de gaz à effet de serre (GES) - Scope 2	tCO2e	
E7. Émissions totales de gaz à effet de serre (GES) - Scope 3	tCO2e	491
E8. Pourcentage de revenus investi dans la R&D de produits / services respectueux de l'environnement	%	0
E11. Pourcentage du chiffre d'affaire provenant de produits et services à faible émission de carbone	%	0

E7.1. Catégories de Scope 3 incluses dans le calcul des émissions de Scope 3 :

- Biens et services achetés
- Activités liées aux combustibles et à l'énergie
- Déchets générés par les opérations
- Voyages d'affaires
- Déplacements des salariés

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E9. Adaptation au climat

Nous n'avons pas adopté de mesures pour renforcer la résilience au changement climatique au cours de la période de reporting.

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA



Enjeu Eau

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec l'eau: Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années.

La ressource eau est à considérer particulièrement sur notre chaîne de valeur et nous devons déterminer en premier lieu où sont les impacts les plus matériels.

E1.1 : Détails de la politique

Autre. NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

E4. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E4.1. Objectifs et cibles :

NA

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs :

Autre. NA

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E13. Prélèvement total d'eau	Litre	721
E13. Prélèvement d'eau douce de surface	Litre	0
E13. Prélèvement d'eaux souterraines	Litre	0
E13. Prélèvement d'eau saumâtre / de mer	Litre	0
E13. Prélèvement d'eau prélevée de tierces partie	Litre	0
E13. Pourcentage d'eau prélevée dans les régions à stress hydrique élevé ou extrêmement élevé	%	0
E13. Consommation totale d'eau	Litre	721
E13. Consommation d'eau douce de surface	Litre	0
E13. Consommation d'eau souterraine	Litre	0
E13. Consommation d'eau saumâtre / de mer	Litre	0
E13. Consommation d'eau produite	Litre	0
E13. Consommation d'eau prélevée de tierces parties	Litre	0
E13. Pourcentage d'eau consommée dans les régions à stress hydrique élevé ou extrêmement élevé	%	0
E14. Intensité en eau des produits de l'entreprise dans les régions où le stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé	m ³	0

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA



Enjeu

Forêts / Biodiversité / Utilisation des terres

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années.

Notre stratégie environnementale a pour objectif de participer aux transformations nécessaires à l'atteinte de la neutralité carbone planétaire en 2050. Nous devons agir pour limiter le réchauffement climatique à l'objectif de température défini dans l'Accord de Paris afin de permettre le rééquilibrage de nos parts d'émission GES avec les absorptions par les puits de carbone. Notre politique environnementale est basée sur trois leviers : Réduire, Eviter, Séquestrer.

Nous souhaitons contribuer au développement à notre niveau de la séquestration durable de CO2 dans les puits de carbone.

OBJECTIF 2024 : Déterminer une politique et des actions ayant un impact long terme avec des partenaires sérieux pour compenser les GES que nous ne serons pas en mesure de réduire

E1.1 : Détails de la politique

NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

Aucune action pendant la période de reporting

E4. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E4.1. Objectifs et cibles

NA

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Autre. NA

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E15. Nombre de sites possédés, loués ou gérés par l'entreprise dans ou à proximité d'aires protégées et / ou de zones clés pour la biodiversité (ZCB)	#	1
E15. Superficie de sites possédés, loués ou gérés par l'entreprise dans ou à proximité d'aires protégées et / ou de zones clés pour la biodiversité (ZCB)	m ²	0
E16. Superficie d'écosystèmes naturels convertie dans les zones possédées, louées ou gérées par l'entreprise	m ²	0

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E17. Restauration et protection des écosystèmes

Aucun. NA

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA



Enjeu

Pollution de l'air

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : Non applicable. NA

E1.1 : Détails de la politique

NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à ces questions environnementales sur la pollution de l'air :

- Autre

Les voyages professionnels vont être systématiquement réalisés en train pour les trajets inférieurs à 400 km.

E4. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E4.1. Objectifs et cibles

La mobilité des salariés de LuxTrust est le plus gros poste d'émission selon son dernier bilan carbone. Afin de réduire les émissions, notre Car policy a été revue pour inciter nos internes à choisir des voitures électriques pour les leasings et dès 2024, les leasings ne seront accessibles que pour des voitures électriques.

Les voyages professionnels vont être systématiquement réalisés en train au-dessous pour les trajets inférieurs à 400 km.

Par ailleurs une aide a été mise en place pour réduire l'impact des transports de nos collaborateurs (politique RECIT) et des formations Green IT « Etat de l'art » et « Eco-conception » ont été suivies en interne.

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Les progrès sont communiqués en interne au niveau le plus élevé. Un prochain bilan carbone sera réalisé pour l'empreinte 2024.

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E18. Émissions en Oxydes d'azote (NOx)	T	0
E18. Émissions en Oxydes de soufre (SOx)	T	0
E18. Émissions en Composés organiques volatils (COV)	T	0
E18. Émissions en Polluants atmosphériques dangereux (PAD)	T	0
E18. Émissions en Particules en suspension (PM10)	T	0
E18. Émissions en Polluants organiques persistants (POP)	T	0

E12. L'entreprise a identifié ce sujet comme important lié à ses opérations et/ou à sa chaîne de valeur (par exemple, les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes et/ou l'environnement) : Parmi les enjeux identifiés comme importants le changement climatique et les déchets sont les sujets liés à nos opérations que nous considérons comme étant les plus impactant.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA



Enjeu Déchets

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années.

Bien que nous ayons un système de gestion et de tri des déchets en place et que nous ayons reçu le label SDK un label reconnu pour la gestion durable des ressources dans les entreprises, attribué sous le patronage de l'Administration de l'Environnement ainsi que de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce, nous n'avons pas encore mis en place de politique formelle.

E1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique environnementale sur le changement climatique est :

- Développé en impliquant une expertise environnementale interne ou externe à l'entreprise

Nous avons mis en place un système de gestion des déchets suite à l'obtention du « Label Priméiert » auprès de la [SuperDreckskescht](#) en décembre 2022.

Le label SDK est certifié selon la norme internationale ISO 14024:2000.

Cette certification comprend entre autres la procédure de contrôle et les exigences auxquelles doivent répondre les entreprises. La gestion des déchets dans les entreprises labellisées est ainsi entièrement conforme aux exigences figurant dans la norme ISO 14024. Seules les entreprises qui mettent en oeuvre le schéma de gestion des déchets élaboré par le SDK dans leurs activités quotidiennes obtiennent le label de qualité « Label Priméiert ».

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à ces questions environnementales sur les déchets :

- Autre

La mise en place d'un système de gestion des déchets a été mis en place et des conteneurs spécifiques pour chaque produits ou déchets recyclables ou non ont été installés afin de maximiser la collecte de nos déchets.

E4. Évaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E4.1. Objectifs et cibles

Nous avons mis en place en 2023 un système de gestion des déchets qui n'existait pas auparavant. Par ailleurs nous avons créé des flux d'information pour les acteurs concernés afin qu'ils obtiennent les informations utiles à cette gestion.

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Autre. NA

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E19. Poids total de déchets générés	T	4.36
E19. Poids total de déchets dangereux généré	T	0.27
E21. Consommation de plastique à usage unique	T	0.0132

E12. L'entreprise a identifié ce sujet comme important lié à ses opérations et/ou à sa chaîne de valeur (par exemple, les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes et/ou l'environnement) : Parmi les enjeux identifiés comme importants -le changement climatique et les déchets sont les sujets liés à nos opérations que nous considérons comme étant les plus impactant.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA



Enjeu

Energie et ressources

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Suite à la réalisation de notre bilan carbone, nous avons constaté que l'un des postes les plus énergivores était la mobilité de nos collaborateurs. Nous avons donc revu notre 'Car Policy' pour proposer une flotte moins carbonée à nos salariés et mis en place un plan d'incitation à la mobilité douce intitulé 'RECIT': Reducing Employees Carbon Impact in Transportation.

E1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique environnementale sur le changement climatique est :

- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Nos engagements ne concernent pour le moment que nos propres opérations, nous souhaitons élargir notre démarche à notre chaîne de valeur dans les prochaines années.

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

E3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à ces questions environnementales sur l'énergie et les ressources :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés

Notre Car policy a été revue pour inciter nos internes à choisir des voitures électriques pour les leasings et dès 2024, les leasings ne seront accessibles que pour des voitures électriques. Les voyages professionnels vont être systématiquement réalisés en train pour les trajets inférieurs à 400 km.

E4. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E4.1. Objectifs et cibles

LuxTrust a choisi un contrat d'électricité verte à 100 % pour son site luxembourgeois. Le choix des data centers est aussi considéré d'un point de vue environnemental.

Quelques collaborateurs ciblés ont été formés au codage Green IT et à l'éco-conception de services numériques.

Nous avons revu notre Car policy pour proposer des leasings uniquement avec des voitures électriques à partir de 2024.

E4.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Autre. NA

E5. Remèdes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place une solution pour tout impact négatif associé aux questions environnementales sur le changement climatique : Aucun impact négatif identifié ou causé.

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
E10. Part de la consommation d'énergie totale en énergies renouvelables	%	100

E12. L'entreprise a identifié ce sujet comme important lié à ses opérations et/ou à sa chaîne de valeur (par exemple, les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes et/ou l'environnement) : Parmi les enjeux identifiés comme importants le changement climatique et les déchets sont les sujets liés à nos opérations que nous considérons comme étant les plus impactant.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

E22. Mesures prises pour mettre en œuvre les principes fondamentaux

NA

Chapitre 4.

Travail





Enjeu

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du travail sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective: Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Au Luxembourg, toute entreprise, quel que soit la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner les délégués du personnel si elle occupe pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 15 salariés liés par contrat de travail.

La mission générale de la délégation du personnel est de sauvegarder et défendre les intérêts des salariés de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social. Elle joue ainsi le rôle de médiateur entre les salariés et leur employeur.

En 2023 la délégation du personnel de LuxTrust était composée de 3 salariés.

Par ailleurs, LuxTrust encourage le dialogue social et la participation des salariés à la prise d'initiative et favorise la cohésion et cultive l'engagement, qui sont indispensables à son développement via :

- Le règlement interne
- Le rapport droits humains
- L'Internal Program for Initiatives and Creativity (IPIC) qui permet de récompenser des initiatives bottom-up sur des sujets de gestion des connaissances ou knowledge management, de bien-être en entreprise et de RSE.

E1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise
- Développé en consultation avec les travailleurs et leurs représentants

LuxTrust se conforme aux attendus législatifs en matière de dialogue social, qui sont alignés avec les normes internationales du travail. La délégation du personnel rencontre régulièrement les membres du comité exécutif pour échanger sur les divers sujets les concernant tel que la sauvegarde et la défense des intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, à :

- Convenir d'un moyen de prévenir / atténuer les risques / impacts en question
- Évaluer les progrès réalisés dans la prévention / atténuation des risques / impacts en question
- Collaborer à la prévention / atténuation des risques / impacts en question

La loi luxembourgeoise régit le dialogue social et ainsi la délégation du personnel a des attributions générales de représentations des salariés, doit être informé et consulté sur la vie de l'entreprise notamment concernant les matières technique, économique et financière

La mission de la délégation est de :

Rendre son avis :

- et formuler des propositions pour l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise ;
- et formuler des propositions pour l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise. L'employeur doit, dans un délai de 2 mois, prendre une décision sur la proposition de modifications ;
- sur des questions relatives au temps de travail ;
- sur la mise en place ou la suppression d'un régime complémentaire de pension ;

Participer :

- à la formation des apprentis (si l'entreprise dépasse 100 salariés) et aux mesures en faveur des jeunes ;
- à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail ;
- collaborer à l'établissement de tout régime de formation professionnelle initiale et continue, etc.

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective :

- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires

En 2023, la délégation du personnel, composée de 3 salariés, a organisé 3 réunions avec les Ressources Humaines et un Membre de la Direction.

En dehors de ces réunions, la délégation du personnel recueille les réclamations des salariés.

Par ailleurs les RH sont également régulièrement en contact avec les organismes gouvernementaux ou réglementaires suivants: Centre Commun de la Sécurité Sociale, l'Inspection du Travail et des Mines, et la Caisse Nationale de Santé.

L4. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective:

- Des salariés sélectionnés

En 2023, le service RH a suivi une formation sur les nouvelles élections à la délégation du personnel prévues en 2024.

La délégation du personnel bénéficie également du congé-formation qui désigne le temps que l'employeur doit laisser aux délégués du personnel pour participer pendant les heures de travail, à des formations organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées et destinées à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques. Chaque membre titulaire a droit à 2 semaines de travail de congé-formation au cours de son mandat. Les dépenses de rémunération liées à une semaine du congé-formation sont prises en charge par l'Etat.

L5. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes de liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective :

- Fixation de cibles / objectifs annuels, suivi des progrès au fil du temps (uniquement programmes internes)

Au Luxembourg, la loi impose à la Direction et à la Délégation du personnel de se réunir au moins 3 fois par an.

En 2023, il y a bien eu 3 réunions d'organisées avec des minutes consignées.

Par ailleurs, afin de prévenir tout risque, la délégation du personnel peut être convoquée chaque fois qu'un tiers au moins des membres titulaires qui la composent lui en fait la demande par écrit ; les requérants indiquent les questions qu'ils désirent voir inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

PERFORMANCE

L6. Négociations collectives

La ou les convention(s) de négociation collective existante(s) prévoi(en)t des droits plus favorables que ceux prévus par la législation, le cas échéant :

- Oui, en offrant des conditions plus favorables liées aux salaires
- Oui, en offrant des conditions plus favorables liées à la couverture santé et/ou aux congés de maladie
- Il n'existe pas de convention(s) collective(s)

Il n'existe pas de convention collective dans notre secteur d'activité.

Pour autant LuxTrust offre à tous les salariés 3 jours supplémentaires de congés aux 26 jours légaux. 2 jours supplémentaires sont encore ajoutés au compteur des congés dès 50 ans, et 2 jours de plus à partir de 55 ans.

Les salariés non cadre ont la possibilité de récupérer les heures travaillées dans le mois endéans un délais de 30 jours et avec accord de leur manager dans un délais de 30 à 60 jours.

Un plan de pension supplémentaire est accordé systématiquement à tous les salariés après une période de carence d'1 an.

Chaque salarié peut bénéficier d'une assurance complémentaire santé à des prix négociés par la société.

Enfin, LuxTrust a mis en place un «funeral package» en cas de décès du salarié ou d'un membre de sa famille.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective : Oui, recours fourni / mis en place.

Une délégation du personnel est active chez LuxTrust et responsable des recours susceptibles d'être demandés. D'ailleurs un recours a été soulevé en 2023 et des actions ont été entreprises pour remédier directement à l'impact négatif et plus'une de nos politiques a été mise à jour.



Enjeu

Travail forcé

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs au travail forcé : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Chacun de nos bureaux sont respectueux des réglementations du droit du travail local et l'ensemble de nos processus sont en adéquation afin d'optimiser notre organisation.

Au delà du respect des réglementations locales, LuxTrust s'inscrit dans une démarche volontaire afin de considérer dès à présent les recommandations de la CSDDD. En signant le Pacte National « Entreprise et Droits de l'homme » en septembre 2023 LuxTrust s'est engagé à faire appliquer les Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, dans son organisation et dans sa chaîne de valeur économique. Nous allons nous fonder sur l'identification et la gestion des risques liés à nos activités et à notre sphère d'influence.

Enfin une politique de lanceur d'alerte mise en place fin 2023 complète nos engagements.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur le travail forcé est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Le Pacte National « Entreprise et Droits de l'homme » a été signé par le CEO de LuxTrust et est appliqué à nos propres opérations dans un premier temps, la considération de notre chaîne de valeur suivra. Le Pacte est aligné sur :

- l'Agenda 2030 et les 17 Objectifs du développement durable des Nations Unies,
- la loi du 23 juillet 2016 concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes,
- les Principes relatifs aux droits des enfants et aux entreprises de l'UNICEF,
- la Recommandation CM/Rec(2016) sur les droits de l'homme et les entreprises du Conseil de l'Europe,
- la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT),
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- la recommandation de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) aux entreprises de s'engager aux termes du présent Pacte national « Entreprises et droits de l'homme »

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

Aucune action pendant la période de reporting

L4. Formations

Aucune formation dispensée

L5. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective : Oui, recours fourni / mis en place.

La politique lanceur d'alerte mise en place ouvre une voie de recours pour traiter notamment les cas signalés de violation des droits de l'Homme, à en informer les personnes concernées et à collaborer avec les instances publiques compétentes.



Enjeu

Travail des enfants

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs travail des enfants : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Chacun de nos bureaux sont respectueux des réglementations du droit du travail local et l'ensemble de nos processus sont en adéquation afin d'optimiser notre organisation.

Au delà du respect des réglementations locales, LuxTrust s'inscrit dans une démarche volontaire afin de considérer dès à présent les recommandations de la CSDDD. En signant le Pacte National « Entreprise et Droits de l'homme » en septembre 2023 LuxTrust s'est engagé à faire appliquer les Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, dans son organisation et dans sa chaîne de valeur économique. Nous allons nous fonder sur l'identification et la gestion des risques liés à nos activités et à notre sphère d'influence.

Enfin une politique de lanceur d'alerte mise en place fin 2023 complète nos engagements.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur le travail des enfants est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

LuxTrust suit strictement les législations nationales discriminant le travail des enfants, et l'entreprise a également signé le Pacte National 'Entreprises et Droits de l'homme' du Ministère des affaires étrangères qui fait notamment référence aux normes internationales, à l'agenda 2030 et aux 17 ODD, aux principes relatifs aux droits des enfants et aux entreprises de l'UNICEF, à la déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et à la politique sociale de l'OIT ainsi qu'aux principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales.

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

Aucune action pendant la période de reporting

L4. Formations

Aucune formation dispensée

L5. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Aucun recours fourni / mis en place



Enjeu

Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du travail sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Notre politique de ressources humaines est axée sur un investissement de long terme de nos ressources humaines.

Notre politique de recrutement est basée sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances, dans le respect et la valorisation de la diversité de parcours, de cultures et d'origines. Notre organisation comprend aujourd'hui un peu plus de 100 employés et compte 16 nationalités, 35 % de femmes et 65 % d'hommes, 97 % de nos embauches sont proposées en CDI contre 91 % en moyenne sur notre secteur d'activité.

LuxTrust à travers sa politique de responsabilité sociale s'engage à prévenir tout risque de discrimination et vise le respect de la singularité de chaque personne. L'équipe Ressources Humaines et des « référents harcèlement » ont été formés pour lutter contre toute forme de harcèlement.

La diversité et l'inclusion sont également des sujets importants en interne et afin de structurer sa démarche diversité, LuxTrust a signé la [charte de la diversité](#) en mai 2023.

Par ailleurs au sein de nos métiers, nos équipes travaillent collégalement sur des projets qui permettront d'adresser stratégiquement des améliorations de nos services afin de considérer la question de l'inclusion numérique.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

En signant la charte diversité, le CEO de LuxTrust a engagé l'entreprise à sensibiliser, former et impliquer l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale. A définir une politique de diversité et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes et à décliner les principes d'égalité des chances et de promotion de la diversité tant dans les processus de décision et de gestion de l'entreprise que dans la gestion de ses ressources humaines. Et ensuite à évaluer et communiquer sur les résultats.

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée, auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, à :

- Discuter des moyens potentiels de prévenir ou d'atténuer les risques / impacts en question
- Convenir d'un moyen de prévenir / atténuer les risques / impacts en question

La charte diversité a été présentée lors d'un staff meeting obligatoire à l'ensemble des collaborateurs.

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés

Après avoir signé la Charte de la Diversité en mai 2023, une conférence de sensibilisation interactive a été organisée pour l'ensemble des collaborateurs sur le thème de la diversité et de l'inclusion.

Les RH ont participé à une sensibilisation sur la diversité et l'inclusion.

Nous avons revu nos templates de Job Descriptions afin de montrer notre volonté d'une plus grande inclusivité.

L4. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession :

- Tous les salariés

Une conférence de sensibilisation à la diversité et l'inclusion a été proposée à l'ensemble des salariés de LuxTrust avec un focus sur les femmes, la communauté LGBT et la diversité de nos effectifs.

Les RH et la CSR Manager ont participé à un atelier de sensibilisation à la diversité et l'inclusion.

L5. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
L7. Pourcentage de femmes occupant des postes de direction	%	20
L8. Rapport moyen entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes (en comparant des emplois de valeur égale)	%	-2

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Aucun impact négatif identifié ou causé.



Enjeu

Environnement de travail sûr et sain

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du travail sur l'environnement de travail sûr et sain : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

LuxTrust s'engage à être un employeur responsable en accompagnant ses collaborateurs et à veiller à leur qualité de vie, leur santé et sécurité au travail, le développement de leurs compétences, et de leur évolution, et de leur voix à travers le dialogue social.

Nous avons mis en place divers politiques et chartes afin d'encadrer nos pratiques et mettons en place des actions pour les faire vivre et les améliorer.

Parmi les engagements sociaux nous avons formaliser:

- Le rapport santé sécurité du travailleur désigné et la 'Safety Directives'
- Les diverses politiques qui traitent de l'équilibre vie pro/perso parmi lesquelles
 - les politiques Télétravail (adaptées à chacun de nos sites) ;
 - la politique du Flextime pour certaines catégories de salariés non cadres ;
 - la politique sur les heures supplémentaires ;
- - Les politiques traitant des procédures d'alertes
 - la politique Harcèlement moral
 - la politique lanceur d'alerte

Le travail chez LuxTrust est essentiellement un travail de bureau, les risques saillants en santé et sécurité sont majoritairement des troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux et le stress au travail.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur l'environnement de travail sûr et sain est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Le travailleur délégué à la santé et la sécurité est aussi un membre du comité exécutif, chaque engagement pris en matière de santé et sécurité est approuvé en comité exécutif et va au delà des attentes légales et des normes internationales du travail.

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée, auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne l'environnement de travail sûr et sain, à :

- Mieux comprendre les risques / impacts en question
- Discuter des moyens potentiels de prévenir ou d'atténuer les risques / impacts en question
- Convenir d'un moyen de prévenir / atténuer les risques / impacts en question

Le délégué à la santé et à la sécurité a réalisé une analyse des risques et suite à cela, des actions ont été mise en place par les services RH et Facilities.

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à l'environnement de travail sûr et sain :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit et / ou d'un plan de mesures correctives
- Action collective avec des homologues ou d'autres parties prenantes, en particulier les organisations de travailleurs, pour résoudre le problème
- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires

Nous apportons une attention particulière à la Santé et Sécurité au travail. Notre organisation compte des organes de management dédiés à cette thématique centrale avec le délégué à la sécurité et le groupe de Travailleurs Désignés. La santé de nos collaborateurs est une pierre angulaire de notre stratégie, c'est pourquoi en 2023 LuxTrust a fortement investi à préserver et développer la santé au travers du bien-être au travail grâce à différents programmes (Sport, Nutrition, Cancer, TMS). Un baromètre social a été préparé pour permettre aux salariés de s'exprimer sur le bien-être et la qualité de vie au travail début 2024.

Le groupe ISG (Information Security Group) composé de 11 salariés volontaires, a participé à une formation « Formation Équipier de 1^{ère} Intervention », afin de maintenir leur niveau. Par ailleurs, une formation « Premier Secours » a été proposée à l'ensemble des salariés et 12 personnes ont été formées.

Un exercice d'évacuation incendie a été réalisé durant l'année.

LuxTrust Luxembourg s'est doté cet été d'un espace bien-être afin de promouvoir le sport et la nutrition (des fruits frais sont livrés chaque semaine dans nos différents bureaux). Afin d'éviter tout risque de blessures, les salariés sont accompagnés par des coaches et doivent suivre un programme d'on-boarding afin de déterminer leurs capacités et de leur proposer des programmes individuels et collectifs les mieux adaptés à leurs conditions physiques. Des séances collectives de yoga, pilates, back care, boxe et relaxation sont également proposées gratuitement aux salariés qui le souhaitent. Une salle de détente a également été créée avec des jeux d'arcade, un babyfoot et des canapés pour permettre des échanges plus informels.

L4. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur l'environnement de travail sûr et sain :

- Des salariés sélectionnés
- Tous les salariés

Le groupe ISG (Information Security Group) composé de 11 salariés volontaires, a participé à une formation « Formation Equipier de 1^{ère} Intervention », afin de maintenir leur niveau. Par ailleurs, une formation « Premier Secours » a été proposée à l'ensemble des salariés et 12 personnes ont été formées.

Un exercice d'évacuation incendie a été réalisé durant l'année.

Le travailleur désigné a reçu la formation « Comprendre, prévenir et détecter le burn out ».

L5. Évaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes concernant l'environnement de travail sûr et sain :

- Examen des problèmes sur une base ad hoc

Une analyse des risques en matière de santé et de sécurité des employés a été élaborée et est réévaluée périodiquement. Elle détermine l'ensemble des risques de santé et sécurité par poste de travail, et est complétée par un plan d'actions préventives et correctives

PERFORMANCE

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur ce sujet :

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2023
L9. Fréquence des blessures des travailleurs (blessures par heure travaillée)	#	0
L10. Taux d'incidents (blessures par travailleur)	#	0

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à l'environnement de travail sûr et sain : Oui, recours fourni / mis en place.

Un recours a été soulevé en 2023 et des actions ont été entreprises pour remédier directement à l'impact négatif et plus largement l'une de nos politiques a été mise à jour.



Enjeu

Conditions de travail

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du travail sur les conditions de travail : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

LuxTrust a mis en place plusieurs politiques et documents pour encadrer de manière responsable les conditions de travail de ses salariés :

- Flexitime
- Overtime procedure qui encadre le paiement des heures supplémentaires ou atypiques
- Chartes télétravail adaptées à chacun des sites de LuxTrust
- Time registration procedure
- Nos salariés bénéficient de tickets restaurants, certaines catégories de salariés ont le droit à un leasing comme avantage en nature et tous les salariés de LuxTrust peuvent accéder à notre politique RECIT « reducing employee carbon impact transportation » qui consiste en une prime pour soutenir la mobilité douce et décarbonée.
- Un système de communication bilatérale a été mis en place pour faciliter les retours des employés concernant les conditions de travail (one to one sur demande avec notre HRBP et des staff meeting obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs sont organisés 3 à 4 fois par an.
- Un plan de pension, une assurance décès et une assurance invalidité sont pris en charge par LuxTrust pour ses salariés
- A ces offres vient s'ajouter le Funeral Package qui est un avantage supplémentaire que LuxTrust propose à ses salariés et à leurs bénéficiaires en cas de décès. LuxTrust soutient ses employés dans les moments les plus difficiles en leur offrant un soutien complémentaire.
- La politique de bonus est basée sur la performance collective à 50 % sur la performance du département à 25 % et la performance individuelle à 25 %.
- Les salariés reçoivent un welcome package à leur arrivée, des événements réguliers sont organisés avec des cadeaux pour chaque collaborateur (consultants inclus) et pour les salariés LuxTrust une prime leur est remise lors de certains anniversaires de travail
- Le budget formation correspond à 2 % de la masse salariale

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur les conditions de travail est :

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Nos engagements en terme de conditions de travail sont conformes ou vont au delà des législations nationales et internationales.

PRATIQUES

L2. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée, auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne les conditions de travail, à :

- Mieux comprendre les risques / impacts en question
- Discuter des moyens potentiels de prévenir ou d'atténuer les risques / impacts en question
- Convenir d'un moyen de prévenir / atténuer les risques / impacts en question
- Collaborer à la prévention / atténuation des risques / impacts en question

La délégation du personnel représente les salariés dans l'entreprise, ils ont été sollicités sur la période de reporting.

L3. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés aux conditions de travail :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit et / ou d'un plan de mesures correctives
- Action collective avec des homologues ou d'autres parties prenantes, en particulier les organisations de travailleurs, pour résoudre le problème
- Autre

En 2023, LuxTrust a mis en place la LuxTrust academy, un Talent Management Program et un People Management Program.

Un reporting pour le flexitime et les congés a été mis en place afin de s'assurer que les salariés de l'entreprise aient un temps de récupération nécessaire à l'équilibre de vie pro/perso.

Des mesures concernant la mobilité interne ont été formalisées.

L4. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur les conditions de travail :

- Des salariés sélectionnés

Le service RH de LuxTrust reçoit régulièrement des formations via ses memberships de veille juridique et ressources humaines.

Par ailleurs, une formation spécifique de 40 heures a été suivie par l'une collaboratrice du département RH sur la gestion administrative du personnel, le recrutement, la fonction des RH et le droit du travail.

L5. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes concernant les conditions de travail :

- Fixation de cibles / objectifs annuels, suivi des progrès au fil du temps (programmes internes et externes)

LuxTrust a mis en place diverses politiques sur le temps de travail afin de prévenir d'éventuels risques qui impacteraient les salariés. Parmi les mesures de prévention mises en place, on peut citer:

- Le rappel systématique des horaires de travail dans les contrats de travail et le règlement intérieur,
- Des horaires flexibles pour 85 % des salariés,
- Pour les salariés non cadre, la possibilité de récupérer les heures travaillées dans le mois endéans un délais de 30 jours.
- Une pointeuse permet au salarié de mesurer son temps de travail hebdomadaire.
- 3 jours supplémentaires aux 26 jours de congés légaux sont accordés à tous les salariés, et 2 jours supplémentaires sont encore ajoutés au compteur des congés dès 50 ans, et 2 jours de plus à partir de 55 ans.
- L'obligation de prendre ses congés durant l'année en cours avec un report maximum de 5 jours sur l'année suivante.
- Afin de limiter les heures supplémentaires, les salariés doivent valider en amont les heures supplémentaires auprès de leur manager.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

L11. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif aux conditions de travail : Oui, recours fourni / mis en place.

Un recours a été introduit par un salarié et l'impact négatif a été réparé par LuxTrust.



Autres mesures

L.12. Afin de fidéliser nos salariés, LuxTrust célèbre leur ancienneté au travers d'une cérémonie d'awards qui récompensent les salariés présents dans l'entreprise depuis 3, 5, 10, 15 ou 20 ans. De plus les initiatives proposées sur des thématiques de bien-être, RSE et de Knowledge management sont récompensées lors de cette cérémonie.

LuxTrust propose 4 événements de Team Building annuels, dont un family day.

Enfin la mise en place d'un projet a été lancé en fin d'année et une politique QVT a été élaborée, politique appelée aDÉRe pour « Associer Développement et Respect ».



Chapitre 5.

Droits humains





Enjeu

Liberté d'expression

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR2. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du humains sur la liberté d'expression : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

La liberté d'expression est reconnue dans le document «Internal Rules» de LuxTrust.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur la liberté d'expression est :

- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

Le règlement interne est applicable aux propres opérations de LuxTrust.

PRATIQUES

HR3. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée, auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne la liberté d'expression, à :

- Mieux comprendre les risques / impacts en question
- Discuter des moyens potentiels de prévenir ou d'atténuer les risques / impacts en question

Pour garantir la liberté d'expression, LuxTrust s'engage à maintenir des entretiens annuels avec la délégation du personnel. Le staff meeting permet aussi aux collaborateurs d'exprimer leurs avis ou de poser leurs questions.

La délégation du personnel permet aux salariés de remonter tout impact sur la liberté d'expression et en leur garantissant la confidentialité.

LuxTrust a mis en place un système de gestion des plaintes auprès de ses clients accessible directement sur notre site internet et la politique lanceur d'alerte permet de soulever toute infraction à la liberté d'expression si un cas s'avérait particulièrement critique.

HR4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté le type d'action suivantes au cours de la période de reporting, dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à la liberté d'expression :

- Action collective avec des homologues ou d'autres parties prenantes pour résoudre le problème

Les Users Groups permettent de renforcer les relations commerciales avec nos clients et permettent de prévenir tout risque que nos clients porteraient à notre connaissance.

Le programme IPIC (Internal Program for Initiatives and Creativity) permet aux collaborateurs de lancer des initiatives qui peuvent être liées à trois domaines différents, à savoir la responsabilité sociale, le bien-être, et le partage et la gestion des connaissances.

La politique «Whistleblowing» adoptée en 2023, permet la protection et le respect de la liberté d'expression des lanceurs d'alerte.

HR5. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur la liberté d'expression :

- Tous les salariés

Tous les collaborateurs de LuxTrust reçoivent régulièrement des formations sur la sécurité numérique et la confidentialité des données dans laquelle s'insère la liberté d'expression (Security Awareness Training) et l'égalité des genres et droits des femmes (harcèlement moral – non-discrimination sur base du genre).

HR6. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes concernant la liberté d'expression :

- Examen des problèmes sur une base ad hoc

Les réclamations sont transmises au service concerné en fonction du sujet à traiter et selon la politique en place. Un système de gestion des réclamations est en place pour répondre au mieux aux demandes et adapter nos actions en conséquence.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR7. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à la liberté d'expression : Oui, recours fourni / mis en place.

La politique sur la protection des lanceurs d'alerte («Whistleblowing Policy») a été adoptée en 2023 pour remédier aux impacts négatifs potentiels causés relatifs à la liberté d'expression, aucun recours n'a été soulevé via ce canal.

En interne un recours a été soulevé auprès de RH concernant la liberté d'expression, le règlement interne a été revu suite à cette réclamation et des aménagements de poste ont été mis en place pour y répondre au mieux.



Enjeu

Sécurité numérique / confidentialité

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR2. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du humains sur la sécurité numérique et la confidentialité : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

Au vu de notre secteur d'activité les principaux risques qui concernent nos utilisateurs et nos collaborateurs sont ceux liés à la sécurité de l'information.

De nombreux documents encadrent les questions de sécurité numérique et de confidentialité. Parmi ceux-ci LuxTrust a élaboré

- une General Information Security Policy statement and framework,
- une Data protection policy,
- une GDPR Governance Policy,
- une Information security Policy,
- une Politique de protection des Données Personnelles sur le site web, une Politique de protection des Données Personnelles relative aux Conditions générales de vente de LuxTrust.

Par ailleurs afin de s'assurer du respect des règles de confidentialité et de sécurité numérique de nos partenaires et fournisseurs nous effectuons systématiquement une diligence raisonnable (Due diligence) dans le cadre de la circulaire 22/806 pour nos fournisseurs.

L1.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits du travail sur la sécurité numérique et la confidentialité est :

- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise et à la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales)

Les différentes politiques en relation avec la sécurité numérique et la confidentialité des données personnelles sont alignées sur des normes internationales, en particulier le cadre légal de la réglementation GDPR au niveau européen. Accessibles publiquement sur le site web, la politique de protection des données personnelles peut être consultée par tous. Approuvé au plus haut niveau de LuxTrust (ExCo approval), la politique est applicable à nos propres opérations, mais aussi à nos clients et à nos fournisseurs. Une due diligence est systématiquement réalisée auprès de nos fournisseurs et partenaires pour tout service d'out-sourcing.

PRATIQUES

HR3. Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée, auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne la sécurité numérique et la confidentialité, à :

- Collaborer à la prévention / atténuation des risques / impacts en question

LuxTrust est activement engagé auprès de toutes ses parties prenantes concernant les questions de sécurité numérique et confidentialité de l'information.

Des Users Groups sont régulièrement organisés avec nos clients afin d'échanger avec eux et de permettre toute remontée d'information utile pour améliorer nos produits et services et s'assurer de la confidentialité des données.

Notre call center, appelé customer care, est le point central de la gestion des réclamations et permet ainsi à toute partie prenante impactée de contacter LuxTrust et d'être redirigée au mieux pour la résolution de son problème.

Enfin, les collaborateurs de LuxTrust peuvent remonter tout risque concernant la sécurité numérique et la confidentialité de l'information à leur manager, la délégation du personnel ou les RH.

Une politique lanceur d'alerte a été mise en place dans les cas où l'un de ces canaux ne suffirait pas.

HR4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté le type d'action suivantes au cours de la période de reporting, dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à la sécurité numérique et la confidentialité :

- Renforcement des capacités des relations commerciales pertinentes (par exemple, partenaires, fournisseurs, clients, etc.)

En plus des Users Groups réguliers, LuxTrust a lancé en 2023 une grande campagne (TV, radio, presse) afin de sensibiliser nos clients et usagers aux bonnes pratiques à adopter face au risque du phishing. Il a été rappelé qu'en aucun cas il ne faut donner ses identifiants, cartes ou mots de passe à autrui.

Sur le site web de LuxTrust figure visiblement un bandeau qui rappelle ce risque d'utilisation frauduleux du nom de LuxTrust.

HR5. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur la sécurité numérique et la confidentialité :

- Tous les salariés

La participation à une formation de 2 heures, le «Security Awareness Training», est obligatoire pour tous les collaborateurs chez LuxTrust pour être sensibilisés aux risques internes et externes, dû à des causes volontaires ou accidentelles, liés aux activités de LuxTrust.

HR6. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes concernant la sécurité numérique et la confidentialité :

- Autre

Le système de gestion des réclamations permet de déterminer les risques et les impacts les plus fréquents et d'y remédier en adaptant au mieux nos processus.

Concernant la politique GDPR des cibles / objectifs sont fixés annuellement avec un suivi des progrès au fil du temps (uniquement programmes internes)

Concernant les attaques de phishing et dans un contexte d'augmentation des tentatives de phishing des clients des banques utilisant nos services de confiance et l'augmentation des fraudes au paiement électronique nous fixons des cibles / objectifs annuels, avec un suivi des progrès au fil du temps (programmes internes et externes)

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR7. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à la sécurité numérique et la confidentialité : Aucun impact négatif identifié ou causé.

La politique sur la protection des lanceurs d'alerte («Whistleblowing Policy») a été adoptée en 2023 pour remédier aux impacts négatifs potentiels causés relatifs à la sécurité numérique/ confidentialité.



Enjeu

Egalité des genres et droits des femmes

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR2. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits du humains sur l'égalité des genres et les droits des femmes : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années.

Une politique sur l'égalité des genres et sur les droits des femmes n'est pas encore formalisée.

PRATIQUES

HR3. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet.

HR4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

Aucune action pendant la période de reporting.

HR5. Formations

Les salariés suivants reçoivent une formation sur l'égalité des genres et les droits des femmes:

- Tous les salariés

Chaque collaborateur qui commence à travailler chez LuxTrust est obligé de suivre l'e-learning sur le harcèlement moral dans un délai de 5 jours suivant sa prise de poste

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR7. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à l'égalité des genres et les droits des femmes : Aucun impact négatif identifié ou causé.

La politique sur la protection des lanceurs d'alerte («Whistleblowing Policy») a été adoptée en 2023 pour remédier aux impacts négatifs potentiels causés relatifs à l'égalité professionnelle.





Autres mesures

HR.8 Au-delà de son engagement à respecter les Droits de l'Homme en 2023 conformément au Pacte National 'Entreprises et Droits de l'Homme', LuxTrust poursuit des objectifs ambitieux pour concrétiser cet engagement. À cet égard, l'entreprise vise à adopter une politique droits humains couvrant la liberté d'association, la sécurité numérique et la confidentialité, ainsi que l'égalité professionnelle et les droits des femmes dans le domaine de l'emploi, sur ses propres opérations, mais également sur sa chaîne de valeur.

LuxTrust souhaite renforcer sa politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin d'assurer à chacun un environnement de travail où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont. Enfin, pour encourager la diversité de ses collaborateurs, LuxTrust prévoit de célébrer le Diversity Day au niveau national chaque année, après avoir signé la Charte Diversité.

Un focus sera particulièrement mis sur l'égalité professionnelle en 2024, LuxTrust ayant rejoint l'accélérateur Target Gender Equality auprès de la section locale France du Global Compact.





C'est par le cumul de petites actions et leurs rayonnements que **collectivement nous assurerons notre pérennité.**