

Rapport Droits de l'Homme

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

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

EBOS

EBOS Luxembourg SA

Table des matières

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

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : **Ebos Luxembourg Sa.**

Responsable de droits de l'Homme : **Marie MOCCI // Sarah AKIL**

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : **06 juillet 2022**

Nombre de salariés au Luxembourg : **110**

Nombre de salariés hors Luxembourg : **0**

Nombres des entités concernées par ce rapport : **1**

Nom des entités concernées : **Ebos Luxembourg Sa.**

Données de cadrage

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

Services

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

Luxembourg

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

Luxembourg

Rapport Droits de l'Homme

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

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

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	<i>EBOS s'engage activement au respect des Droits de l'Homme à travers plusieurs déclarations publiques :</i> • <i>Politique Entreprise et Droits de l'Homme</i> • <i>Déclaration de non-harcèlement</i> • <i>Santé et Sécurité au travail</i> • <i>Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et Droits de l'Homme"</i> • <i>Rapport dans le cadre du Pacte national "Entreprises et Droits de l'Homme"</i> • <i>Code de conduite et Code éthique</i> • <i>Code de conduite des fournisseurs (registre)</i> • <i>Politique de non-discrimination à l'embauche</i> • <i>Rapport RSE</i>

A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<i>L'engagement public a été développé et diffusé à travers :</i> • Une publication sur notre site internet pour assurer une communication transparente auprès du public. • Une diffusion interne afin d'informer et sensibiliser nos collaborateurs
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	<i>Notre engagement public en matière de droits de l'Homme s'adresse à toutes nos parties prenantes, y compris :</i> • Les individus et groupes impactés par nos activités • Nos prospects et partenaires commerciaux • Nos fournisseurs • Nos employés ainsi que les candidats potentiels
A1.2	Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ? <i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)</i>	☐ Droit à l'auto-détermination ☐ Droit à la vie ☐ Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants ☐ Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé ☐ Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne ☐ Droit des personnes détenues à être traitées humainement

	☒ Droit à la liberté de mouvement ☐ Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion ☐ Droit à un procès équitable ☐ Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive ☐ Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique ☒ Droit au respect de la vie privée ☒ Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ☒ Droit à la liberté d'opinion et d'expression ☒ Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse ☒ Droit à la liberté de réunion ☐ Droit à la liberté d'association ☒ Droit à la protection de la famille et droit de se marier ☒ Droit à la protection de l'enfant ☒ Droit de participer à la vie publique ☒ Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination ☒ Droits des minorités ☒ Droit au travail ☒ Droit à des conditions de travail justes et favorables ☒ Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève ☒ Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ☒ Droit à une vie familiale ☒ Droit à un niveau de vie suffisant ☒ Droit à la santé ☒ Droit à l'éducation
--	---

		☐ Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs ☐ D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<i>L'engagement public est diffusé à travers :</i> • Notre site web et intranet • Les contrats avec des tiers • Les communications internes et externes • Le processus d'onboarding • Les entretiens d'embauche

Plan de progrès pour la partie A1

Amélioration de la communication / diffusion

- Meilleure visibilité sur le site internet / intranet
- Sensibilisation et information via email, note de service, newsletters et événements
- Intégration dans l'onboarding et la communication interne.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A2	Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	<i>EBOS démontre son engagement en intégrant les droits de l'Homme :</i> • Dans ses politiques internes • Au cœur de son modèle d'affaires • Dans la charte des fournisseurs
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle	<i>L'organisation du respect des droits de l'Homme repose sur :</i> • Une gouvernance structurée et impliquée

	organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	• Une définition claire des rôles et responsabilités dans notre politique • La nomination d'un coordinateur dédié aux droits de l'Homme
A2.2	Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?	• L'évaluation des risques : cartographie et analyse des risques • Les indicateurs clés : analyse selon la matrice de gravité/probabilité • Les sujets saillants et les plaintes : gestion des plaintes discutées en COMEX
A2.3	Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?	Sensibilisation durant l'Onboarding des salariés. Formation à la chambre de commerce pour le service RH.
A2.4	Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?	EBOS indique clairement l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme dans ses relations commerciales en : • Intégrant des engagements clairs dans sa charte des fournisseurs, en stipulant des attentes précises concernant le respect des droits de l'Homme. • Incorporant les droits de l'Homme dans ses politiques internes et son modèle d'affaires, ce qui influence directement ses relations commerciales. • Discutant des droits de l'Homme avec les partenaires commerciaux à travers des communications sur des actions de sensibilisation.
A2.5	Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?	La nécessité d'une sensibilisation continue : Des formations régulières et des communications internes et externes sont essentielles pour sensibiliser le public à ces enjeux cruciaux. L'évaluation et la gestion des risques : La mise en place d'une cartographie des risques et l'utilisation d'indicateurs liés à la gravité et la probabilité des risques ont permis de

		<i>mieux anticiper et gérer les enjeux liés aux droits de l'Homme.</i> Révision de la politique d'achat et choix des fournisseurs <i>: La charte des fournisseurs garantit le respect des droits de l'Homme tout au long du processus, alignant ainsi la stratégie d'achat avec des principes éthiques.</i>
Plan de progrès pour la partie A2 <i>Garder de bonnes habitudes d'achat, faire de la veille informationnelle, tenir vivante et à jour nos politiques internes</i>		

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

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

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

UN GP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
B1	Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme pour liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.	☐ Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones ☐ Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur ☒ Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail

<i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés.)</i>	☐ Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) ☐ Risques liés aux situations de travail illégal ☒ Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs ☒ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) ☐ Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive ☐ Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail ☒ Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses ☒ Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance) ☐ Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. ☐ Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.) ☐ Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) ☐ Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques ☐ Risques liés à la dégradation des conditions de travail ☒ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions
---	--

		pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) ☐ Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine ☐ Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé ☐ Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs ☐ Autres risques identifiés :
B2	Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.	1. Détermination de la chaîne de valeur d'EBOS 2. Mise en place d'une évaluation et analyse de risques en 2024
B3	Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.	NA
B4	Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.	<i>Durant la période de reporting, aucune incidence grave n'a été signalée, à l'exception des questions liées au harcèlement.</i> <i>Nous avons une politique stricte de lutte contre le harcèlement (moral et sexuel), assurant un environnement de travail respectueux. En cas de harcèlement, un processus de lanceur d'alerte confidentiel permet aux employés de signaler tout incident, garantissant une gestion rapide et impartiale. Ces mesures assurent le respect des droits de l'Homme et la protection de nos employés.</i>

Plan de progrès pour la partie B

NA

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

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

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

POLITIQUES SPECIFIQUES

UN GP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C1	Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?	● <i>Politique en matière de droits de l'Homme</i> ● <i>Code de conduite et d'éthique professionnelle.</i> ● <i>Politique d'alerte professionnelle pour lutter contre le harcèlement.</i> ● <i>Formation de sensibilisation aux risques MS (Maladies Musculo-Squelettiques) et à l'ergonomie en télétravail (WFH).</i> ● <i>Évaluation des risques Entreprises et droits de l'Homme</i> ● <i>Évaluation des risques Santé Sécurité au Travail. SST</i> ● <i>Procédure de recrutement anti-discrimination et promotion de l'égalité des chances à l'embauche.</i>

		• <i>Lutte contre les propos discriminatoires et racistes, notamment sur les réseaux sociaux.</i> • <i>Ajout de slides dans la présentation d'onboarding pour sensibiliser aux valeurs éthiques.</i>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<i>Programme de formation en onboarding et durant les formations aux managers et formateurs.</i>
Plan de progrès pour la Partie C1 NA		

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ?	• <i>Une politique claire relative à l'engagement avec les parties prenantes internes et externes, intégrée dans notre Code de conduite et d'éthique professionnelle.</i> • <i>L'engagement signé par nos employés, garantissant leur adhésion aux principes des droits de l'Homme.</i>
C2.1	Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?	<i>Chaîne de valeur d'EBOS + Cartographie des risques + Registre des fournisseurs</i>

C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	<i>Un de nos clients : Après une enquête de satisfaction auprès des employés, nous avons identifié des risques liés aux conditions de travail et aux outils informatiques. Nous avons sensibilisé ce client à ces enjeux et lancé un audit dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue.</i> <i>La délégation du personnel : Nous avons travaillé ensemble pour renforcer la lutte contre le harcèlement et actualiser la procédure d'alerte professionnelle, afin d'assurer un environnement de travail respectueux et sécurisé.</i>
C2.3	Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?	<i>Atelier de co-working /réunions avec les parties prenantes et les décisions prises quant à la gestion des sujets saillants (avec nos clients, avec la délégation du personnel et en COMEX)</i>
Plan de progrès pour la Partie C2 <i>Améliorer la cartographie des parties prenantes.</i>		

EVALUATION DES INCIDENCES

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C3	Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet	<i>Weekly et monthly meeting abordent des sujets parfois sensibles. Selon certaines répétitions avérées (ou pas) nous réagissons et mettons en place des process</i>

	saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?	<i>limitant ces soucis dans un but de changement et d'amélioration continue.</i>
C3.1	Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?	<i>Incidents liés à un manque de formation managérial dans le middle management. Réaction et changement impactant.</i>
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	<i>Un incident de harcèlement au travail a été signalé. Une enquête a été ouverte, des entretiens ont été réalisés et un accompagnement a été fourni à toutes les personnes impliquées. Au final, harcèlement n'était pas avéré.</i>
Plan de progrès pour la partie C3 NA		

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

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

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C4	Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?	<i>L'analyse des risques est établie.</i> <i>Les processus d'achat sont déjà établis.</i> <i>Une charte des fournisseurs est en place.</i> <i>Rapport RSE et autres politiques RH</i> <i>Intégration des conclusions et sujet saillants relatif aux D.H. dans nos slides de formations et onboarding</i>
C4.1	Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-	<i>Groupe de travail, brainstorming, listes de tâches</i>

	elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?	
C4.2	Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?	<i>Nos politiques internes définissent le cadre des décisions afin de limiter les impacts liés à des sujets saillants</i>
C4.3	Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?	<i>Plan d'actions et état d'avancement par sujets saillants identifiés et suivis durant les weekly COMEX ou COMOP participation à des initiatives en interne pour sensibiliser les salariés.</i>
Plan de progrès pour la partie C4 NA		

SUIVI DE LA PERFORMANCE

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

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C5	Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?	<i>Une analyse des risques a récemment été mise en place, ce qui nous permettra de suivre les progrès et d'établir des indicateurs de performance sur les années qui vont suivre 2025/2026.</i> <i>Actuellement, les sujets sont abordés et discutés en COMEX, avec des plans d'action définis jusqu'à leur résolution.</i>

		<i>Le département IT assure un suivi régulier pour prévenir les risques liés à la fuite de données, au phishing, etc.</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<i>Suivi IT, Enquêtes de satisfaction, Audit RSE, Audit ENDH</i>
Plan de progrès pour la partie C5 Analyse et monitoring régulier quant aux risques liés au département IT Audit RSE, Audit ENDH		

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C6	Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en	<i>Notre entreprise met en place plusieurs mécanismes pour garantir un recours effectif en cas de préjudice lié aux droits de l'Homme :</i>

	rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?	● Procédure de lanceur alerte : Nous avons mis en place un système confidentiel permettant aux employés de signaler toute violation des droits de l'Homme ou tout comportement inapproprié, sans crainte de représailles. ● Gestion des plaintes : En cas de plainte, notamment en lien avec le harcèlement ou d'autres sujets saillants, une procédure d'enquête est suivie, avec des entretiens et un accompagnement des personnes concernées. ● Comité de direction (COMEX) : Les sujets saillants sont régulièrement abordés lors des réunions du COMEX, et des actions correctives sont mises en place jusqu'à la clôture des problèmes identifiés. Ces mécanismes assurent une réponse rapide et transparente aux préoccupations soulevées et permettent un recours effectif pour les personnes concernées.
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	Les plaintes ou réclamations peuvent être soumises par plusieurs canaux : ● via Délégation du personnel ● via Managers (aussi formés à cet effet) ● via Service des Ressources Humaines (RH) ● via procédure d'alerte professionnelle ● Se rapprocher du TD ou Délégué à la sécurité
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	● via Adresse email dédiée aux alertes : alerteprofessionnelle@ebos.lu
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Gestion des plaintes et évaluation de l'efficacité des résultats : La procédure de gestion des alertes professionnelles garantit un haut niveau de confidentialité. Toutes les informations recueillies sont traitées de manière confidentielle et sont destinées à un personnel spécifique.

Chaque personne impliquée dans la gestion des alertes signe un engagement de confidentialité.

Procédure de traitement des alertes :

1. **Vérification de la plainte :** La plainte doit être conforme aux modalités de dénonciation internes et suffisamment précise (exemples, dates, témoins, documents à l'appui).
2. **Accusé de réception :** Un accusé de réception est envoyé à la victime ou au témoin ayant déposé la plainte.
3. **Enquête interne :** Si la plainte est jugée recevable, une enquête est ouverte, impliquant des entretiens avec la victime présumée, l'auteur présumé ainsi que les témoins cités.

Comités impliqués :

- **Comité de réception :** Réceptionne les alertes et les transmet au comité de délibération ou les redirige si hors périmètre.
- **Comité d'enquête et de délibération :** Vérifie l'authenticité des alertes et prend les mesures nécessaires en fonction des résultats de l'enquête.

Protection de la victime :

Avant l'enquête, des mesures adaptées sont mises en place pour protéger la victime, en accord avec elle (par exemple, éloignement de la victime du présumé auteur).

Auditions et confidentialité :

Tous les entretiens se déroulent dans le respect de la confidentialité et de la présomption d'innocence. Chaque entretien fait l'objet d'un compte-rendu signé.

Conclusion :

À la fin de l'enquête, le comité établit un rapport final déterminant si les faits de harcèlement sont avérés ou non. Les résultats sont communiqués à la victime et à l'auteur présumé, mais les détails sont maintenus confidentiels, sauf si exigé par la loi.

C6.4	Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	<i>Durant la période de référence, une seule plainte pour harcèlement a été signalée en 2024.</i> <i>Après une enquête approfondie menée dans le respect de la confidentialité, les faits n'ont pas été avérés. Cet incident a renforcé l'importance de notre procédure d'alerte professionnelle et de notre engagement à garantir un environnement de travail sûr et respectueux. Il a également souligné la nécessité de poursuivre la sensibilisation et la formation sur ces sujets.</i>
C6.5	Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous fournir des exemples représentatifs ?	<i>Oui, EBOS a traité une plainte pour harcèlement en ouvrant une enquête interne, garantissant confidentialité et impartialité.</i> <i>Cet exemple démontre l'efficacité de notre procédure d'alerte professionnelle et notre engagement à traiter chaque signalement avec sérieux et rigueur.</i>
Plan de progrès pour la partie C6 NA		