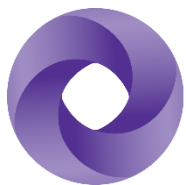


Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2^{ème} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Grant Thornton

Grant Thornton Luxembourg

13 rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
Questionnaire	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	14
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	18

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Grant Thornton Luxembourg

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 6 juillet 2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 345

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 8

Nom des entités concernées : Entités constituant Grant Thornton Luxembourg : Tax Consult, Grant Thornton Advisory, Grant Thornton Audit & Assurance, Grant Thornton Financial Services, Grant Thornton Participations, Grant Thornton Technology S.A., Grant Thornton Tax & Accounting, Grant Thornton Vectis.

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, Belgique, France, Allemagne, Royaume-Uni, États-Unis d'Amérique, Iles Cayman , Irlande, Suisse et Pays-Bas.

Questionnaire

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
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	Nous sommes signataires et nous nous engageons à respecter les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> - United Nations Global Compact depuis 2021, - National Pact on Human Rights in Business depuis 2022, - Charte de la Diversité Lëtzebuerg depuis 2023.
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	Grâce à un processus de consultation interne qui a contribué à l'élaboration de l'engagement public. En particulier, par le dialogue interne avec le comité de développement durable, les représentants des ressources humaines et les experts en matière de développement durable.
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Employés et sous-traitants de l'entreprise

A1.2

Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?

(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)

- 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

		<input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input type="checkbox"/> D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	Site web de l'entreprise, site intranet, contrats avec des tiers, conversations internes et externes pour sensibiliser à l'engagement

Plan de progrès pour la partie A1

Nous reconnaissons l'importance d'intégrer le respect des droits de l'Homme sur le lieu de travail. Chez Grant Thornton, nous reconnaissons l'impact direct de nos activités sur nos employés. Au fur et à mesure de notre croissance, nous restons déterminés à améliorer notre approche de la gestion des droits de l'Homme au sein de notre entreprise, y compris les politiques et procédures, en encourageant une culture d'entreprise ancrée dans l'équité, le respect et l'inclusion.


En 2022, nous avons identifié des questions importantes relatives aux droits de l'Homme parmi notre propre personnel, qui ont été incluses dans le rapport sur les droits de l'Homme de l'année dernière. En 2023, nous nous sommes appuyés sur l'analyse de l'année dernière, et avons hiérarchisé les problèmes les plus importants en matière de droits de l'Homme pour notre personnel. Il est important pour nous de traiter les risques identifiés, car nous reconnaissons notre implication potentielle dans la cause, la contribution ou la corrélation avec ces questions de droits de l'Homme dans l'ensemble de nos activités.

Conformément à notre engagement, en 2023, nous avons révisé le manuel de nos employés afin qu'il comprenne toutes les informations concernant la position de Grant Thornton à l'égard de nos pratiques en matière de développement durable et de respect des droits de l'Homme. Ce document interne est disponible pour tous les employés actuels et nouveaux et sert de code de conduite comprenant la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable et les attentes de notre direction sur la façon dont tous les employés devraient agir. En outre, nous avons développé une formation en ligne dédiée à l'ensemble de nos employés afin de les sensibiliser et les former aux obligations des entreprises en termes de respect des droits de l'Homme.

Afin de renforcer notre position concernant le respect des droits de l'Homme sur le lieu de travail, une politique en la matière a été élaborée et soumise à l'approbation et co-décision de notre délégation du

personnel. Enfin, deux employés ont été nommés représentants des droits de l'Homme pour le groupe Grant Thornton Luxembourg.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A2	<p>Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?</p>	<p>Etant membre du réseau Grant Thornton International, les actions de Grant Thornton Luxembourg sont articulées sur base des valeurs principes suivantes, qui régissent la conduite du personnel du groupe :</p> <p>Collaboration, <i>Leadership</i>, Excellence, Agilité, Respect et Responsabilité (CLEARR).</p> <p>Ces principes CLEARR servent de guide à la manière dont notre groupe doit mener ses activités, servir ses clients et se comporter, tant au sein groupe de l'entreprise qu'à l'extérieur.</p> <p>Le respect de ces principes relève de la responsabilité personnelle de tous les associés/directeurs et membres du personnel de Grant Thornton Luxembourg.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: 0.8em;"> <div style="text-align: center;"> <p>COLLABORATION Ask for help, give help. We work well together.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>LEADERSHIP Have courage and inspire others. We challenge each other to be the best we can be.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EXCELLENCE Find a better way every time. We never get complacent.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>AGILITY Think broadly, act quickly. We thrive in change.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>RESPECT Listen and understand, be forthright. We create honest relationships.</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  </div> <p>L'engagement le plus important de notre entreprise en matière de droits de l'Homme est ancré dans les valeurs de "respect" et de "responsabilité". Ces deux valeurs sont les suivantes</p> <p>Le respect</p> <p>Garantir un profond respect pour les personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chercher d'abord à comprendre et ensuite à être compris - Traiter les autres comme nous aimerions être traités - Prendre en compte le point de vue et l'opinion des autres

- Donner et rechercher un retour d'information régulier, ouvert et honnête afin de s'améliorer et de se développer à tous les niveaux.
- Reconnaître et promouvoir le fait que le travail n'est qu'une partie de la vie
- Exprimer une appréciation sincère des contributions des autres
- Résoudre les différends rapidement, avec compassion et compréhension



We respect others by



Being open and authentic

We create a transparent culture of honesty by always being honest ourselves. Remember, asking for help is as important as giving it. It is much easier to challenge the status quo with a team you trust.



Agreeing to ways of working that work for everyone

To do it, we lead with empathy, and we set standards everyone agrees to. We understand and respect cultural differences and we actively encourage different perspectives from our colleagues.



Being accountable and doing what we say

Whether we make a commitment to colleagues or a client, we do what we agree to do and we fulfil our responsibilities with timeliness, courtesy and respect.

Responsabilité

Assumer la responsabilité de nos actes

- Agir en tant qu'acteurs responsables pour transmettre et inculquer une société de plus grande valeur à la génération suivante
- Prendre des décisions qui s'inscrivent dans le long terme et qui tiennent compte de notre impact à plus grande échelle, en plus de nos objectifs immédiats.
- Agir avec intégrité. Faire preuve de transparence dans l'exercice de nos fonctions, accepter la responsabilité de nos résultats et utiliser notre influence à bon escient.
- Honorer nos engagements ; faire ce que nous disons que nous ferons, quand nous le disons ;
- S'exprimer lorsque quelque chose "ne va pas" ;
- Reconnaître nos erreurs, agir rapidement pour les rectifier et, ce faisant, intégrer de nouvelles perspectives et prises de conscience.

Nos valeurs CLEAR font partie de notre communication interne, de notre engagement et communication envers nos clients, et de la diligence raisonnable de nos fournisseurs.

		<p>Enfin, nous procédons à une évaluation annuelle des risques afin d'identifier et de traiter les questions importantes en matière de droits de l'Homme qui sont liées à notre modèle d'entreprise et à nos activités.</p>
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	<p>Notre groupe dispose de diverses parties intervenantes au quotidien qui s'assurent du respect des droits de l'Homme au sein de notre environnement professionnel.</p> <p>Le Comité de Durabilité (« Sustainability Committee ») est l'organe responsable du développement et du maintien de la stratégie de durabilité, de l'évaluation de la performance de notre groupe, de la divulgation d'informations et de l'engagement auprès de nos parties prenantes. Le Comité de Durabilité est un élément essentiel de notre approche pour mettre en œuvre de bonnes pratiques de gouvernance et vise à faciliter l'incorporation à la fois des objectifs commerciaux et de durabilité en incluant toutes les fonctions organisationnelles et en favorisant le succès du groupe Grant Thornton Luxembourg. Son objectif est de soutenir l'intégration des objectifs de durabilité identifiés à travers les lignes de services et les fonctions internes, en soutenant la responsabilité de nos entreprises à l'intérieur de notre groupe et en favorisant la participation significative aux questions pertinentes. Le Comité est présidé par notre Associé Directeur, qui veille à ce que le résultat de ces processus soit communiqué aussi bien au Conseil d'Administration qu'aux Comités pertinents. Il comprend des représentants de divers départements et niveaux de responsabilité, y compris de la haute direction ainsi que le Responsable de la Durabilité qui agit en tant que conseiller et coordinateur. Alors que le rôle du Responsable de la Durabilité est de fournir des connaissances et d'amener notre groupe vers une triple ligne de fond — les personnes, la planète et le profit — le président du Comité surveille les avancements de nos initiatives. Par conséquent, le Conseil est avisé de manière responsable sur les questions liées à la Durabilité et à l'ESG, supervise et approuve les décisions prises de même que les travaux entrepris, y inclus en matière de diligence raisonnable. Ce processus nous permet de gérer nos impacts sur l'économie, l'environnement et les personnes. Le Comité de Durabilité se réunit trimestriellement ; des groupes de travail ciblés sont formés, le cas échéant, dans le but de coordonner, livrer et de surveiller certains projets.</p> <p>D'autre part, notre Chief Happiness Officer (CHO) est également, dans le cadre de ses fonctions, responsable de promouvoir une</p>

		<p>communication efficace ainsi que le bien-être au travail auprès de nos collaborateurs.</p> <p>Le Comité des Ressources Humaines (HR Committee) de Grant Thornton Luxembourg est responsable du développement et du suivi de l'application des politiques et procédures basées sur nos valeurs, en veillant à ce que l'organisation respecte les lois nationales et les exigences de Grant Thornton International. Il vise également à appliquer les meilleures pratiques pertinentes concernant ses employés et à créer un environnement attractif pour les employés actuels et futurs. Le Comité des Ressources Humaines de Grant Thornton Luxembourg est composé de représentants du département des ressources humaines, de l'Associé Directeur, de membres du Comité de Direction, d'un associé représentant chacune des lignes métiers du groupe et du Chief Happiness Officer (si nécessaire en fonction des questions en cours). Le rôle du Comité des Ressources Humaines est d'explorer, d'examiner, de développer et de conseiller sur différents sujets (tels que les évaluations des performances, les politiques de rémunération et avantages, les échelles de salaires, les structures et besoins en matière de personnel, et encore les initiatives en matière de diversité) avant de soumettre ces décisions stratégiques à la validation du Conseil d'Administration. Le Comité se réunit au moins trimestriellement ou selon les.</p> <p>Assurer la promotion et l'application des valeurs CLEARR de Grant Thornton International au sein du groupe tout en faisant face aux défis de l'environnement de travail en constante évolution est l'engagement principal du Comité des Ressources Humaines envers ses employés.</p> <p>De plus, pour nous assurer que nous traitons toutes les questions relatives au respect des droits de l'Homme, nous avons nommé deux représentants des droits de l'Homme : un membre de la direction ainsi qu'un de nos employés afin de garantir une équité de représentation hiérarchique.</p>
A2.2	<p>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</p>	<p>Les risques importants en matière de droits de l'Homme sont discutés par la direction et le conseil d'administration de diverses manières.</p> <p>Tout d'abord, lors de l'évaluation annuelle des risques ; les risques sont identifiés au moyen d'une cartographie et d'une analyse structurées. Les conclusions de cette analyse sont communiquées à nos décideurs pour qu'ils les examinent, et prennent des mesures correctives si nécessaire. En fonction de la</p>

		<p>gravité et de la probabilité, un plan d'action approprié est mis en œuvre.</p> <p>De même, si une plainte est adressée à l'un des responsables (soit du département des ressources humaines soit responsable hiérarchique) ou représentants des droits de l'Homme par l'un des canaux disponibles (verbalement ou par écrit), elle est traitée et résolue en temps utile, dans le respect de la confidentialité et en évitant les représailles. Les plaintes et les alertes, y compris celles relatives au respect des droits de l'Homme, sont communiquées au conseil d'administration qui, après analyse, décide de mesure corrective si nécessaire.</p>
A2.3	Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?	<p>Les employés sont informés de l'importance du respect des droits de l'Homme par le biais de divers canaux et initiatives au sein de notre organisation. Tout d'abord, les valeurs fondamentales CLEARR de Grant Thornton sont communiquées à tous les employés lorsqu'ils rejoignent le groupe et qu'ils reçoivent leur manuel de l'employé. En plus de la communication interne sur nos événements, du rapport sur notre engagement et des informations sur notre intranet, les actions suivantes sont mises en œuvre.</p> <p>Dans le cadre du développement de nos employés, nous investissons dans des programmes sur mesure visant à améliorer leurs aptitudes et leurs compétences afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées dans le respect des principes des droits de l'Homme. Il s'agit notamment d'ateliers sur les compétences non techniques conçus pour responsabiliser les individus. Dans le cadre de notre engagement à prévenir le harcèlement, des sessions de formation obligatoires sont organisées annuellement pour tous nos collaborateurs avec des sessions conçues sur mesure pour les cadres supérieurs.</p> <p>La sécurité physique et mentale est primordiale à nos yeux, dès lors nous proposons à l'ensemble du personnel des programmes de formation annuels complets couvrant la prévention du harcèlement, les procédures d'évacuation et les premiers secours pour le personnel dédié. Des mécanismes de retour d'information sont en place pour améliorer continuellement l'efficacité de ces sessions, garantissant que les employés disposent des connaissances nécessaires pour faire respecter les normes en matière de droits de l'Homme tout en maintenant un environnement de travail sûr.</p>

		<p>En outre, notre politique de la porte ouverte encourage les employés à exprimer leurs préoccupations, avec l'assurance de la confidentialité et de la protection contre les représailles. Cette politique favorise une culture du respect et de la responsabilité, guidant les employés et les travailleurs contractuels à intégrer les considérations relatives aux droits de l'Homme dans leurs décisions et leurs actions quotidiennes.</p>
A2.4	<p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p>	<p>Dans le cadre de l'évaluation de la diligence raisonnable de nos fournisseurs, nous avons mis en place un système qui examine les fournisseurs commerciaux existants ou potentiels en fonction des questions ESG, y compris les critères liés aux droits de l'Homme. Les résultats de l'évaluation sont évalués en conséquence et, en cas d'inquiétude, ils sont portés à la connaissance du comité des risques.</p> <p>Nous avons progressivement inclus dans nos propositions commerciales des informations concernant les valeurs fondamentales de CLEAR, l'éthique des affaires et nos engagements en matière de pratiques de développement durable et de respect des droits de l'Homme.</p> <p>Indirectement, en tant que prestataires de services, nous répondons aux demandes d'information de nos clients concernant nos engagements en matière de développement durable et nos performances dans les domaines environnemental, social et de gouvernance.</p>
A2.5	<p>Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?</p>	<p>La leçon la plus importante a été l'importance d'intégrer les droits de l'Homme dans le contexte du lieu de travail. La question fait l'objet d'un débat interne qui aboutira à l'élaboration d'une politique pertinente avec la consultation de nos parties prenantes internes.</p> <p>En conséquence, nous avons dû contextualiser et analyser les risques existants et potentiels, et prévoir la planification des mesures correctives en cas d'incident.</p>

Plan de progrès pour la partie A2

En nous appuyant sur les travaux préparatoires réalisés en 2022, nous avons continué à intégrer le respect des droits de l'Homme dans nos activités quotidiennes. En commençant par une analyse plus approfondie des principaux risques en matière de droits de l'Homme, nous avons eu l'occasion de mieux comprendre l'impact de nos activités sur nos employés. En conséquence, nous sommes en cours d'élaboration d'une politique des droits de l'Homme afin d'intégrer pleinement notre engagement dans notre approche de la gouvernance. Une fois approuvée par toutes les parties concernées, cette politique fera l'objet d'une communication

interne et externe. Tout au long de l'année, nous avons intensifié les discussions internes sur le sujet et nous avons continué à sensibiliser nos employés, notamment en leur proposant une formation en ligne sur les droits de l'Homme.

Notre engagement pour l'année prochaine est le même ; à savoir continuer à améliorer nos politiques et procédures en matière de respect des droits de l'Homme, en veillant à ce que la culture d'entreprise soit ancrée dans l'équité, le respect et l'inclusion.

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

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

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

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

<p>B2</p>	<p>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.</p>	<p>Notre méthodologie d'évaluation des risques en matière de droits de l'Homme commence par une définition complète des questions spécifiques relatives aux droits de l'Homme, à l'étude et des objectifs de l'évaluation, y compris l'identification, la hiérarchisation et l'atténuation. Nous impliquons les principales parties prenantes internes, telles que les représentants des ressources humaines et les experts en la matière, par le biais d'entretiens structurés, conçus pour obtenir des informations sur la gravité et la probabilité d'occurrence des problèmes liés aux droits de l'Homme au sein de l'entreprise. Ces entretiens suivent un protocole défini, garantissant la cohérence et la profondeur des réponses.</p> <p>Une échelle de notation soigneusement élaborée, allant de faible à très élevé, est utilisée pour évaluer la gravité et la probabilité de chaque problème de droits de l'Homme identifié. Cette échelle est accompagnée de définitions claires pour chaque niveau afin de faciliter des évaluations précises et cohérentes entre les parties prenantes.</p> <p>Les informations recueillies lors de ces entretiens sont documentées et analysées. Le processus d'agrégation statistique génère des notes moyennes pour chaque problème de droits de l'Homme, qui sont ensuite reportées sur une matrice de matérialité des droits de l'Homme. Cette matrice sert de représentation visuelle des résultats de l'évaluation et met en évidence les questions importantes situées à l'intersection d'une grande gravité et d'une grande probabilité.</p> <p>Pour valider les résultats et garantir leur solidité, des discussions supplémentaires avec les parties prenantes ou les experts en la matière peuvent être menées pour améliorer notre approche.</p>
<p>B3</p>	<p>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.</p>	<p>Luxembourg</p>

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.	Aucun autre impact sérieux n'a été identifié au cours de la période de référence, en dehors des points saillants identifiés. La résolution des incidences relatifs aux sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme a été fait par une consultation et discussion ouverte avec les parties prenantes.
----	---	--

Plan de progrès pour la partie B

En 2023, nous avons adopté une méthodologie plus détaillée pour identifier et hiérarchiser les principaux droits de l'Homme liés à nos activités. Cette approche nous a permis de mieux contextualiser la pertinence de chaque droit de l'Homme dans le cadre de nos activités. En outre, cette approche nous a permis d'approfondir notre compréhension des impacts de notre organisation sur nos employés en fonction de leur gravité et de leur probabilité d'occurrence. Nous prévoyons d'impliquer davantage de parties prenantes dans ce cadre afin de créer une évaluation des risques plus solide et mieux informée.

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

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2023.]

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

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C1	<p>Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?</p>	<p>Bien que la concrétisation de notre politique globale en matière de droits de l'Homme ne soit pas encore actée, nous pouvons affirmer que plusieurs questions importantes relatives aux droits de l'Homme sont couvertes par les politiques de Grant Thornton. En particulier, les politiques suivantes s'appliquent à notre groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Employee Handbook » : qui couvre notamment l'approche globale de l'entreprise en matière de code d'éthique des affaires, y compris les droits de l'Homme, - La politique de « Physical Security Policy » de Grant Thornton Luxembourg, y inclus la politique de bureau ergonomique : qui respecte le droit à la santé physique et à la sécurité sur le lieu de travail des employés, - La politique de « Neutrality », - Le respect de la vie privée, de la confidentialité des données et de la sécurité : « Telework Policy », « Personal Data Protection Policy for Employees », « Grant Thornton International Independence Policy », « Security Training and Awareness Policy », « Clean Desk and Clear Screen Policy », « Access Control Policy », « Incident Management

		Policy », « Information Security Policy », « Records Retention and Protection Policy ».
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	Les politiques sont accessibles à tous les employés actuels et nouvellement embauchés via deux canaux principaux : l'intranet et notre portail RH interne pour les employés. De plus, nos employés peuvent facilement accéder sur notre site Web à tous les rapports concernant les droits de l'Homme et la durabilité qui sont publiquement disponibles.

Plan de progrès pour la Partie C1

Bien que certaines politiques soient en place et régulièrement mises à jour, nous reconnaissons que des politiques spécifiques doivent être introduites pour garantir le respect d'une gouvernance, d'attentes et de responsabilités appropriées, ainsi que de procédures de suivi et de remédiation. À cet égard, en 2023, nous avons poursuivi l'élaboration d'une politique globale en matière de droits de l'Homme et l'examen des politiques et manuels existants. Conformément à notre engagement en faveur du respect des droits de l'Homme, nous continuerons à réexaminer ces politiques et à les modifier si nécessaire.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	Chez Grant Thornton Luxembourg, nous apprécions les points de vue individuels de toutes nos parties prenantes. Le développement de stratégies pour atteindre des résultats significatifs et un développement durable nécessitent l'intégration de connaissances provenant d'une variété de groupes de parties prenantes clés et une analyse des risques et des opportunités qui y sont associés. Cet engagement des parties prenantes requiert une communication cohérente avec toutes les personnes concernées par les activités et les pratiques de notre groupe ; permettant ensuite de prendre des décisions mieux avisées, en accord avec nos politiques et procédures. L'engagement de nos parties prenantes prépare le succès, assure la résilience à long terme et renforce la responsabilité de notre groupe.

		<p>Comme indiqué dans nos rapports sur le développement durable, nous avons recensé toutes nos parties prenantes internes et externes, y compris leurs attentes, les canaux et la fréquence de communication. Nos parties prenantes internes comprennent nos actionnaires et nos employés. Nos principales parties prenantes externes sont nos clients, Grant Thornton International Ltd, et les autres membres du réseau, les régulateurs, les fournisseurs, les médias, les établissements d'enseignement, les associations professionnelles, les concurrents, les ONG et les communautés.</p> <p>Pour renforcer l'engagement de nos employés et faciliter les interactions interpersonnelles au sein des équipes, nous prévoyons des événements internes fréquents et réguliers pour chaque équipe ou pour tout le groupe, qu'ils soient formels ou informels. Ces rencontres visent à entretenir une culture de dialogue ouvert, de respect des différents points de vue, de bien-être et d'inclusion sur le lieu de travail.</p> <p>Dans le cadre de notre engagement continu auprès de nos employés, nous avons lancé en 2023 notre deuxième enquête « PeopleVoice » qui nous a permis de mieux comprendre leurs points de vue, leurs expériences et leurs attentes. Les employés pouvaient indiquer, de manière anonyme, toute préoccupation que la direction devrait examiner de plus près, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme.</p>
C2.1	<p>Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?</p>	<p>Nous considérons actuellement tous nos employés comme un seul groupe de parties prenantes et toutes nos actions visent à traiter de manière globale tout risque lié aux droits de l'Homme. Néanmoins, nous reconnaissons qu'il peut exister des sous-groupes de parties prenantes au sein de notre groupe d'employés. Nous espérons qu'avec le temps, nous serons en mesure de surveiller tout risque potentiel lié à d'éventuels sous-groupes spécifiques.</p>
C2.2	<p>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</p>	<p>Nous nous sommes engagés auprès de nos parties prenantes par le biais de notre enquête annuelle de satisfaction des employés (« PeopleVoice » Survey) et par la sensibilisation aux droits de l'Homme sur notre intranet. Outre les formations proposées, les droits de l'Homme les</p>

		<p>plus fréquemment mis en avant en interne sont la "santé et la sécurité", le "repos et les loisirs" et la "protection de la vie privée et la sécurité des données". Les parties prenantes soumises à la plus grande collaboration sur ces sujets saillants sont les représentants du département des ressources humaines, le Responsable de la Durabilité ainsi que notre Chief Happiness Officer.</p>
<p>C2.3</p>	<p>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 ?</p>	<p>Comme nous l'avons déjà décrit, notre enquête PeopleVoice est un élément essentiel de notre engagement auprès de nos employés. Cette enquête ne nous fournit pas seulement des informations sur la manière dont nos employés se sentent sur leur lieu de travail, mais elle façonne également nos approches stratégiques et nos plans d'action.</p> <p>Les exemples suivants illustrent la manière dont le retour d'information de l'enquête a influencé nos plans d'action en cours.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne les évaluations, davantage d'options ont été introduites pour recevoir un « feedback » du haut vers le bas mais aussi du bas vers le haut tout au long de l'année, avec la création et la mise en œuvre d'un feedback "à la demande" ainsi que des "évaluations semestrielles". - Des possibilités d'apprentissage supplémentaires ont été mises en place pour tous les niveaux hiérarchiques en ce qui concerne les compétences non techniques. - Nous avons amélioré notre communication interne grâce à notre intranet. - Afin d'augmenter le bien-être des employés sur le lieu de travail, des séances de sport gratuites ont été organisées dans nos - Nous avons mis en place un programme pilote de bureaux ergonomiques. - Pour réduire le temps de trajet de nos employés, nous avons ouvert 3 bureaux satellites en 2 ans et nous avons mis en place notre politique de travail à domicile.

- Nous avons également augmenté le quota de jours annuels de congé de nos employés de 4 jours depuis 2022 ; amenant la base annuelle à 30 jours de congés légaux.

Plan de progrès pour la Partie C2

En 2023, nous avons continué à nous engager auprès de nos employés par le biais d'événements formels et informels, ainsi que par notre enquête annuelle auprès des employés. La mise en place d'une approche ouverte entre les différents niveaux hiérarchiques et les fonctions internes nous a montré que nos employés se sentent libres de s'exprimer sur les questions les plus importantes pour eux. Nous continuerons à développer nos canaux de communication existants et notre approche de l'engagement.

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C3	Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?	Nous procédons chaque année à une évaluation des risques en matière de droits de l'Homme. Au cours de cette évaluation, tout changement dans la nature de chaque droit de l'Homme important est réévalué. En outre, les entretiens avec les principales parties prenantes nous permettent d'intégrer leurs avis sur les risques sous-jacents ou actuels.
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 ?	Aucune tendance ou modèle notable d'impact lié à des questions importantes en matière de droits de l'Homme n'a été identifié cette année par rapport à l'évaluation précédente des risques en matière de droits de l'Homme.
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	Non

Plan de progrès pour la partie C3

En 2023, nous avons amélioré notre approche de la contextualisation et de l'analyse de notre évaluation des risques en matière de droits de l'Homme. Bien que notre approche soit solide, nous n'avons pas identifié de changements ou d'exposition grave à des risques importants en matière de droits de

l'Homme. Nous effectuerons notre évaluation des risques chaque année et si des changements surviennent, ils seront documentés.

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	Les conclusions concernant notre approche et nos performances en matière de développement durable, y compris les points à améliorer en ce qui concerne les droits de l'Homme, sont discutées au niveau du Conseil d'Administration. En fonction de la nature de la question, le Conseil d'Administration confie ensuite la tâche d'élaborer un plan d'action ou de remédiation au comité ou au groupe de travail approprié.
C4.1	Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?	<p>Le rôle du Comité des Ressources Humaines est d'explorer, d'examiner, de développer et de conseiller sur divers sujets (y compris les droits de l'Homme) avant de soumettre ces décisions stratégiques à la validation du Conseil d'Administration.</p> <p>Le Comité se réunit au moins trimestriellement ou au besoin lorsque des questions respectives se posent. S'assurer de la promotion et de l'application des valeurs CLEARR de Grant Thornton au sein de l'entreprise tout en faisant face aux défis de l'environnement de travail en mouvance constante et en respectant les évolutions législatives est l'engagement principal du Comité des Ressources Humaines envers ses employés.</p> <p>Le Comité des Ressources Humaines est également impliqué dans l'évaluation annuelle des questions saillantes en matière de droits de l'Homme.</p> <p>En outre, le comité de développement durable et le responsable du développement durable, qui sont chargés de mettre en œuvre le projet de développement durable</p>

		de l'entreprise, sont également consultés tout au long de l'évaluation des risques, de l'analyse de l'enquête auprès des employés et de l'élaboration du plan d'action.
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 ?	En cas de tension entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à une question importante et d'autres objectifs de l'entreprise, la question est discutée au niveau du Conseil d'Administration.
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 ?	Comme décrit dans la section C2.3, de nombreuses initiatives ont été lancées par notre organisation en réponse aux commentaires de nos employés, dans le but d'aborder, de prévenir et d'atténuer nos impacts actuels et potentiels sur nos employés. Ces initiatives constituent la base de notre approche et de notre culture d'entreprise.

Plan de progrès pour la partie C4

Il est essentiel de continuer à investir dans notre engagement auprès de nos employés. Comme en 2023, nous avons façonné notre programme organisationnel en abordant des questions importantes liées aux droits de l'Homme. Ces initiatives comprendront :

1. Continuité de la campagne « Women in Business » : Grant Thornton International s'engage à promouvoir l'égalité des sexes et la responsabilisation des femmes sur le lieu de travail ; cet engagement reste inébranlable.
2. Intégration de l'Outil de « Lanceurs d'Alertes » dans les Opérations Quotidiennes : Nous sommes en cours d'intégration d'un outil de « Lanceurs d'Alertes » de nos opérations quotidiennes, créant un environnement où tous les employés pourront signaler avec confiance et plus efficacement toute inconduite ou problème éthique sans craindre de représailles.
3. Continuité du développement de la formation en Ligne sur les Droits de l'Homme : L'éducation joue un rôle crucial dans la sensibilisation et la compréhension des droits de l'Homme au sein de notre organisation. Nous restons engagés à fournir des modules de formation en ligne abordant divers sujets relatifs aux droits de l'Homme, assurant une meilleure compréhension de ces questions au sein de notre propre personnel.
4. Maintien des Événements Internes pour l'Engagement des Employés : Nous comprenons l'importance de cultiver une communauté de travail vivante et unie. C'est pourquoi nous nous engageons à maintenir notre gamme d'événements internes telles que le Déjeuner International, des rassemblements après le travail, des séances sportives, des courses d'équipe, et plus encore.

5. Rapport Continu sur les Efforts en Matière de Droits de l'Homme : En partageant nos progrès et les leçons apprises, nous sollicitons les retours d'expérience des parties prenantes. Cela favorise une amélioration continue et souligne notre ferme engagement en terme de responsabilité en matière de droits de l'Homme.
6. Expansion de l'Évaluation des Questions Saillantes : En enquêtant minutieusement sur les causes profondes et les implications des questions saillantes, nous pouvons affiner nos stratégies pour les rendre plus ciblées et impactantes.

En poursuivant ces initiatives, nous réaffirmons notre engagement envers la conduite éthique, l'inclusivité, la responsabilité sociale et la défense des droits de l'Homme.

SUIVI DE LA PERFORMANCE

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	En 2022, nous avons lancé notre première enquête « PeopleVoice Survey » afin de recueillir les avis des employés sur l'efficacité de notre direction, leur satisfaction au travail et leur bien-être. Cette enquête s'est poursuivie en 2023, démontrant l'importance d'écouter nos parties prenantes. Cette initiative visait à garantir que les employés se sentent en sécurité, écoutés, inclus et respectés. Les enseignements tirés de cette enquête nous ont guidés dans l'identification des problèmes saillants à résoudre et dans l'évaluation des risques associés aux droits de l'Homme.
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	En 2023, notre enquête interne « PeopleVoice » menée auprès des collaborateurs de Grant Thornton Luxembourg a révélé plusieurs résultats encourageants en comparaison à ceux de 2022. Le fort sentiment d'inclusivité ressenti au sein de notre groupe est resté constant par rapport aux résultats de l'année dernière, mettant en avant le respect mutuel entre les membres de l'équipe et la reconnaissance des implications et des compétences des collaborateurs. 18 % supplémentaires ont exprimé une position neutre sur

la question, ce qui se traduit par un taux de satisfaction global constant de 96 % à l'égard de notre environnement de travail, conforme aux résultats de 2022.

Plan de progrès pour la partie C5

En 2024, nous continuerons notre engagement envers la transparence et l'écoute active de nos employés ; afin de maintenir notre engagement continu à comprendre, surveiller et répondre aux besoins et préoccupations de nos parties prenantes internes.

REPARATION

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C6	<p>Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?</p>	<p>Les procédures de dénonciation interne et de recours sont des éléments fondamentaux dans le cadre de la protection des droits de l'Homme et de la responsabilité de l'entreprise afin de créer un espace sûr et confidentiel permettant à nos employés de signaler des cas de mauvaise conduite ou de manquement au sein de notre organisation.</p> <p>Les canaux de signalement mis en place à ce jour sont le département des ressources humaines et la délégation du personnel qui permettent tous deux des soumissions écrites et orales, avec la possibilité d'organiser des réunions en personne si souhaité par le collaborateur.</p> <p>En outre, nous avons désigné un responsable de l'éthique chargé de superviser les procédures de suivi, de favoriser une communication transparente avec les dénonciateurs externes et de fournir un retour d'information rapide.</p>

		<p>Pour Grant Thornton Luxembourg, la résolution des incidents signalés est une priorité ce qui garantit une action et une clôture rapides. Il est important de noter que les dénonciateurs bénéficient d'une protection dans le cadre de ces procédures, y compris la possibilité de faire remonter leurs préoccupations par des canaux externes si nos canaux internes s'avèrent inefficaces ou s'il y a un risque de représailles.</p> <p>Ces mesures soulignent l'engagement de l'organisation à faire respecter les droits de l'Homme et à favoriser une culture de transparence, de responsabilité et de conduite éthique.</p>
C6.1	<p>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</p>	<p>Pour les employés du groupe, les canaux de signalement mis en place de réception de plaintes et réclamations à ce jour sont le département des ressources humaines et la délégation du personnel.</p> <p>Pour les personnes extérieures à notre organisation, nous disposons sur notre site internet d'une page dédiée à cet effet : https://www.grantthornton.lu/en/client-complaints-procedure/</p>
C6.2	<p>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</p>	<p>Notre politique de la porte ouverte, la communication continue entre la direction et les employés ainsi que les résultats à l'enquête People Voice ont permis de créer un espace sûr et confidentiel dans lequel nos employés peuvent signaler des cas de mauvaise conduite ou de manquement au sein de notre organisation ; garantissant la protection des droits de l'Homme et la responsabilité des entreprises.</p>
C6.3	<p>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</p>	<p>Nous avons désigné un responsable de l'éthique chargé de superviser les procédures de suivi, de favoriser une communication transparente avec les lanceurs d'alerte et de fournir un retour d'information rapide.</p>
C6.4	<p>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 ?</p>	<p>De manière générale, nous constatons que les causes principales des réclamations ou plaintes réceptionnées durant la période de référence sont un manque de communication régulière de l'entreprise concernant l'application de ses valeurs et de sa vision auprès des diverses parties prenantes ; menant dès lors à une incompréhension, mauvaise interprétation,</p>

		décontextualisation de la part des employés. Communiquer plus régulièrement encore avec toutes les parties prenantes demeure l'enseignement le plus important à retenir.
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 ?	Afin de faciliter le recours à des incidences sur un sujet saillant, notre groupe a nommé deux représentants des droits de l'Homme, de niveau hiérarchique différent afin de garantir une représentativité la plus optimale possible de nos effectifs.

Plan de progrès pour la partie C6

En 2024, notre agenda organisationnel prévoit l'intégration d'un Outil de « Lanceurs d'alerte » dans les Opérations Quotidiennes afin de créer un environnement où tous les employés peuvent signaler en toute confiance et de manière plus efficace toute situation de mauvaise conduite ou de problèmes éthiques, sans craindre de représailles.