

GOVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A1 : Quelles sont les déclarations publiques de l'entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'homme ?

A1.1 – Comment l'engagement public a-t-il été développé ?

Avec la signature du pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », la Direction du Groupe Lineheart assume sa responsabilité sociale en matière de droits de l'homme dans la conduite de ses activités au Grand-Duché du Luxembourg et dans la Grande-Région. Nous avons élaboré des projets internes en ce que concerne cette engagement, mais nous ne les avons pas rendus publics au cours de la période visée par le rapport, car ils n'étaient pas encore finalisés.

A1.2 – Quels sont les droits de l'homme évoqués dans l'engagement public ?

Nous nous engageons envers tous les groupes de personnes qui sont impliqués dans les affaires de notre entreprise : employés, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux. Cet engagement met l'accent sur les droits internationaux de la personne et les principes directeurs des Nations Unies qui peuvent être directement liés aux activités de notre entreprise.

Pour son engagement public à diffuser en 2023, le Groupe Lineheart souhaite faire preuve de sa volonté de respecter un approvisionnement éthique au sein du groupe et diffuser publiquement sa politique de conduite des affaires conformément aux lois et règlements relatifs aux droits de l'homme faisant référence à ses valeurs essentielles.

Le respect du droit local, de la liberté, le droit au respect de la vie privée (RGPD), la protection des jeunes travailleurs, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, l'interdiction de tout acte de discrimination, de harcèlement, de violence ou de représailles sont des droits de la personne que nous plaçons au centre de nos considérations.

A1.3 – Comment l'engagement public est-il diffusé ?

Nous avons partagé sur notre réseaux LinkedIn la signature du pacte national « Entreprises et droits de l'Homme ». Les actions à mettre en œuvre en 2023, comme le code de déontologie dans la conduite de nos affaires ou code de conduite interne, détermineront d'autres moyens de diffusion.

Sur notre site Internet nous ajouterons une page sur la responsabilité sociale de notre entreprise et sur laquelle nous publierons nos engagements, principes et actions.

A2 : Comment l'entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle accorde à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'homme ?

A2.1 - Comment les responsabilités quotidiennes liées à la performance en matière de droits de l'homme sont-elles organisées au sein de l'entreprise et pourquoi ?

Les responsables des ressources humaines sont tenus de veiller à ce que les droits soient connus et respectés lors de toute action et interaction avec les employé(e)s actuel(le)s et futurs. Ainsi il nous importe

de prévenir toute discrimination dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, ou la promotion. Nous ne faisons aucune distinction dans le recrutement ou le traitement des employés pour des raisons liées à la race, le sexe, l'âge, l'appartenance religieuse, l'adhésion syndicale, l'opinion politique, l'origine ethnique, sociale, culturelle ou autres particularités.

Dans tout le Groupe, nous attachons une grande importance à la mise en œuvre des diligences nécessaires pour prévenir au harcèlement sexuel, verbal, physique et psychologique.

Le Groupe Lineheart établit la relation contractuelle avec les différents fournisseurs et partenaires, après une analyse de leur conformité aux normes éthiques. Nous privilégions des relations d'affaires avec les fournisseurs et partenaires qui partagent les mêmes valeurs sociales et environnementales et qui respectent les principes et standards internationaux en matière des droits humains.

Nous entretenons une relation de confiance avec nos fournisseurs et veillons à ce que chacun ait pris un engagement en matière des droits humains et que cet engagement soit respecté et contrôlé. Nous attribuons une grande importance à ce que les produits que nous vendons soient produits de façon responsable. La plupart de nos fournisseurs ont souscrit le Code de conduite RBA (Responsible Business Alliance) qui établit des normes pour veiller à ce que les conditions de travail dans le secteur de l'électronique soient conformes aux droits de l'homme et que chaque travailleur de la chaîne d'approvisionnement soit traité avec respect et dignité. Certains ont une politique d'entreprise sur les droits humains et d'autres ont un code de conduite fournisseurs.

Nous identifions et priorisons les opportunités d'amélioration de la performance environnementale. Nous nous engageons à réduire l'empreinte environnementale dans les différents cycles de vie de nos produits et dans le respect de la législation environnementale. Nous avons la certification ISO 14024 et nous adhérons à des organismes tels que Superdreckskschicht, Ecotrel, Ecobatterien et Valorlux.

A2.2 - Quels types de questions relatives aux droits de l'homme sont débattues par les membres de la direction et par le Conseil d'administration et pourquoi ?

Des questions liées à la chaîne d'approvisionnement sont constamment en discussion. Pour autant que possible, la direction s'informe sur la production des marchandises que nous commercialisons et si nos fournisseurs ainsi que les constructeurs des produits respectent les normes sociales, environnementales et éthiques dans la chaîne d'approvisionnement. Nous avons vérifié pour nos fournisseurs principaux s'ils ont un code de conduite ou une politique interne sur les droits humains. Nous consultons aussi les rapports annuels de ces mêmes fournisseurs afin de connaître les mesures de diligence mises en œuvre dans la conduite de leurs activités.

En réponse aux actions de la Russie envers l'Ukraine des mesures restrictives ont été mises en œuvre par différents partenaires commerciaux. La direction a été très attentive à ce sujet et a pris les décisions adéquates pour que les règlements européens soient respectés.

Au niveau interne, les questions relatives aux conditions de santé et de sécurité au travail sont toujours à l'ordre du jour et toutes les démarches sont entreprises pour améliorer continuellement les conditions existantes.

Le respect de la vie privée et la protection des données sont deux sujets phares qui nous occupent au quotidien et que nous traitons avec vigilance pour être conforme à toute réglementation en vigueur.

La sous-représentation des femmes au sein de notre secteur fait également l'objet de discussions. La direction examine des stratégies visant à combler l'écart entre le nombre des hommes et des femmes engagés dans notre Groupe. En conséquence, si nous avons des candidatures pour le domaine de l'informatique, nous les traitons à pied égal indépendamment du sexe.

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 ?

Un code de conduite interne actualisé est en cours de réalisation afin de définir les droits/devoirs des salariés, en particulier en ce qui concerne la discrimination, le harcèlement, la santé et sécurité au travail.

Nous avons également mis à jour notre politique de protection des données (RGPD) et une action de sensibilisation des salariés est projetée pour 2023.

Les programmes de formation de nos principaux fournisseurs de produits, sous forme d'e-learning, proposent des formations à nos employés sur les valeurs essentielles et comment les mettre en pratique : accessibilité, environnement, confidentialité, éducation, inclusion et diversité, équité et justice et responsabilité des fournisseurs.

Comme PME, nous avons une relation de proximité avec nos salariés. Tout employé peut, s'il existe des risques identifiés de violation des droits de l'homme, contacter un membre de la direction ou la délégation du personnel pour leur faire part de ses observations et les rendre attentifs à une problématique existante.

A2.4 - Comment l'entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme ?

La direction de Groupe Lineheart s'attend à ce que les différentes parties-prenantes partagent les mêmes valeurs sociales et que ceux-ci respectent leur engagement en ce qui concerne les droits humains.

Nous projetons de revoir les textes de nos conditions générales et contrats en vue de mettre l'accent sur les valeurs en matière des droits de l'homme que le Groupe Lineheart partage et que toute entrée en relation en commerciale avec le Groupe Lineheart devra être fondée sur les mêmes valeurs.

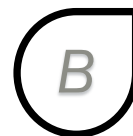
A2.5 - Quels enseignements l'entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'homme et quels changements en ont résulté ?

Cette première année de signature du pacte a permis une réflexion plus approfondie sur ce thème et la détermination des actions et procédures à mettre en œuvre en 2023 et les années suivantes, comme le code de déontologie dans la conduite de nos affaires mettant en évidence notre politique sur les droits de l'homme.

Nous poursuivrons les recherches sur l'engagement de nos différents fournisseurs en matière de droits humains et la façon dont ils effectuent les contrôles dans les chaînes d'approvisionnement.

Nous accordons une grande importance à la santé et à la sécurité de nos employés. En 2022, nous avons formé 23 % de notre effectif aux gestes de premiers secours et nous avons aussi organisé des formations pour « Équipier de première intervention ».

Nous nous efforçons continuellement à améliorer la représentativité des sexes et la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.



DÉFINIR L'AXE DE REPORTING

B1 et B2 : Déclaration et détermination des sujets saillants :

Dans le domaine de l'activité économique nous sommes particulièrement attentifs aux chaînes d'approvisionnement et les politiques en matière de droits sociaux tout comme nous priorisons tout ce qui est lié au respect de l'environnement et à l'impact climatique.

Dans le domaine des ressources et relations humaines, tous les sujets liés à la discrimination, au harcèlement, à la protection des données personnelles, à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, au traitement équitable, etc.

Nous nous conformons aux obligations légales imposées par les lois et règlements nationaux et européens.

B3 : Choix des principales zones géographiques

Nos activités commerciales se limitent au territoire Luxembourgeois et à la Grande Région.

Quant à notre chaîne d'approvisionnement, ils sont situés dans différentes zones géographiques (Europe et en dehors de l'Europe). Nos principaux fournisseurs publient un rapport annuel sur les diverses initiatives et contrôles réalisés en matière de droits de la personne, santé, sécurité, formation, environnement, performance, éthique et systèmes de gestion dans leurs chaînes d'approvisionnement.