



Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme 2023

Basé sur le UN Guiding Principles Reporting Framework

LU  **EMBOURG**

**PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME**



Avant-propos

POST Luxembourg, en tant qu'entreprise socialement responsable et signataire en 2023 du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », publie son premier rapport de mise en œuvre de ses engagements liés au Pacte. Elle répond ainsi à un de ses engagements résultant de la signature du Pacte, notamment de « *publier tous les ans, sur le site Internet dédié, un rapport sur les mesures mises en œuvre, à communiquer ce rapport aux parties prenantes et à le soumettre à l'évaluation qualitative et quantitative du Groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » dûment appuyé par une expertise externe* ».

La forme retenue pour la publication de ce premier rapport suit le Cadre de Reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations unies et est celle proposée par la *House of Sustainability* pour le rapport de 2023.

Table des matières

Informations sur POST Luxembourg	4
Données préalables.....	4
Données de cadrage	4
Questionnaire	5
PARTIE A :	
Gouvernance du respect des droits de l'homme	5
PARTIE B :	
Définition de l'axe de reporting.....	11
PARTIE C :	
<i>La signature du "Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme" par POST ayant eu lieu en 2023, la PARTIE C, relative à la "Gestion des sujets saillants en matière des droits de l'homme" est facultative. La PARTIE C sera publiée dans le rapport 2024.</i>	

Informations sur l'organisation

DONNÉES PRÉALABLES

Nom de l'organisation : POST Luxembourg

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 2023

Nombre de salariés au Luxembourg¹ : 3294

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 2

Pour le premier rapport, ne sont considérées que deux entités du Groupe POST à savoir : POST Luxembourg et POST Telecom. La filiale LuxTrust S.A. , également signataire du pacte, publiera son propre rapport.

Nom des entités concernées : POST Luxembourg [entreprise publique] et POST Telecom S.A.

DONNÉES DE CADRAGE

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

TIC ; Services financiers ; Services postaux et logistique

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

Luxembourg

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

Luxembourg, Allemagne, Chine, Belgique, France, Hong Kong, Pays-Bas, Royaume-Uni, Autriche, Portugal.



¹ 3294 personnes en moyenne sur l'année 2023 soit 3076 équivalents temps plein en moyenne sur l'année 2023.

Questionnaire

PARTIE A :

GOVERNANCE 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.

A1

Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?

En 2023, **POST Luxembourg** et sa filiale LuxTrust S.A. ont **signé le pacte national « Entreprises et droits de l'Homme »**.

Plus tard dans la même année, POST Telecom S.A. a aussi signé ce pacte.

En 2021 et en 2022, **EcoVadis** a évalué les performances non financières de POST Luxembourg et lui a attribué une note 60/100 concernant le respect des droits de l'Homme².

Dans son **rapport intégré 2022**, publié sur Internet et accessible sur l'Intranet de POST Luxembourg, POST Luxembourg souligne à plusieurs reprises son engagement à respecter les droits de l'Homme notamment en ce qui concerne le respect des droits des collaborateurs.

Le **code de conduite** pour les collaborateurs de

POST Luxembourg et de POST Telecom met en avance :

- Le respect des collaborateurs³
- La santé et la sécurité au travail⁴
- Le respect de la vie privée des collaborateurs et des parties prenantes externes⁵
- La protection des données client⁶
- La non-discrimination et l'égalité des chances⁷.

Le respect du Code de conduite des collaborateurs est assuré par le **Comité éthique** qui veille à la correcte application du Code, la coordination de sa mise à jour le moment venu ainsi que le traitement des cas d'infractions au Code.

Le Comité éthique est aussi l'organe qui traite les alertes professionnelles dans le cadre de la **procédure de lancement d'alerte**. Toutes les questions

² Rapport intégré 2022, p. 29 | ³ Code de conduite p. 9 | ⁴ Code de conduite p. 9 | ⁵ Code de conduite p. 10 | ⁶ Code de conduite p. 10 | ⁷ Code de conduite p. 14

et dénonciations seront promptement étudiées par le Comité éthique. L'Entreprise interdit toute forme de représailles à l'encontre des personnes ayant, de bonne foi, signalé un soupçon de manquement, même s'il n'existe à l'issue de l'investigation aucune preuve suffisante qui confirme le soupçon.

Le Comité éthique traite les données qui lui sont transmises dans le respect des principes en matière de RGPD et applique une confidentialité stricte à l'égard de celles-ci⁸.

POST Luxembourg échange avec de nombreux fournisseurs de services ou encore de matériel dans le cadre de ses activités. L'entreprise a pris un ensemble de mesures au niveau de ses achats pour veiller à l'honorabilité de ses partenaires et les inviter à s'aligner sur les valeurs qu'elle promeut.

Les exigences en matière de droits humains dans la chaîne de valeur sont établies au niveau d'un **Code de Conduite des fournisseurs**, partie intégrante des conditions générales d'achat. Pour travailler avec POST Luxembourg, les partenaires doivent donc y adhérer et s'y conformer.

Ce Code de Conduite engage notamment les fournisseurs au respect de la réglementation internationale, européenne et nationale ainsi que de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). POST Luxembourg demande à chaque fournisseur de veiller à respecter, mettre en œuvre, et faire

respecter par ses propres fournisseurs et sous-traitants, une série d'engagements liés aux valeurs de travail, à l'éthique, à l'environnement, à la santé et la sécurité au travail⁹.

POST promeut l'égalité des genres et des chances en appliquant depuis longtemps **une politique de non-discrimination à l'embauche**.

POST soutient le **maintien à l'emploi** des collaborateurs qui rencontrent une situation d'incapacité professionnelle ou de **handicap** au cours de leur vie active par l'aménagement du poste ou des conditions de travail.

POST Finance est au Luxembourg le premier acteur de **l'inclusion financière** en donnant accès à un compte bancaire à une large clientèle parfois vulnérable telles que les personnes âgées, les personnes non-digitalisées ou les demandeurs de protection internationale.

En 2023, POST Luxembourg s'est dotée d'une **nouvelle stratégie**. Dans celle-ci, les questions éthiques, environnementales et celles des droits de humains en particulier requièrent une attention accrue. Le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » va servir de fil rouge pour structurer la démarche de POST dans ce domaine. Il est par ailleurs proposé de procéder à une refonte du Code éthique de POST Luxembourg et de revoir la composition actuelle du Comité éthique. La directive CSRD et la directive sur le devoir de vigilance en matière de durabilité ne feront qu'augmenter la nécessité d'agir dans ce domaine.



⁸ Code de conduite p. 17 | ⁹ Rapport Intégré 2022, p. 57

A1.1

Comment l'engagement public a-t-il été développé ?

L'engagement public du Groupe POST s'inscrit dans sa démarche plus globale de responsabilité sociale d'entreprise initiée en 2008 et connue sous l'acronyme RESPECT.

- **R**entabilité
- **E**mployabilité
- **S**écurité
- **P**roduits
- **E**thique
- **C**onnaissances
- **T**erre

Cet engagement a été approuvé par le Conseil d'administration et par le Comité exécutif de POST

Luxembourg via une politique de développement durable en 2009.

Dans le contexte de la nouvelle stratégie élaborée en 2023 pour les 5 ans à venir, l'équilibre rentabilité et responsabilité sociale de l'entreprise est placé comme une priorité.

Le concept RESPECT va être évolutivement remplacé par les priorités RSE sous l'acronyme ENI, à savoir :

- **E**nvironnement
- **N**umérique Responsable
- **I**nclusion.

A1.2

A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?

L'engagement public en matière des droits de l'Homme couvre aussi bien les employés que les contractants et sous-traitants, les clients et les fournisseurs. Il ne se limite pas à des groupes spécifiques.

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.)

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination | <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive |
| <input type="checkbox"/> Droit à la vie | <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique |
| <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants | <input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée |
| <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé | <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion |
| <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne | <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression |
| <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement | <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse |
| <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement | <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion |
| <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion | <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association |
| <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable | <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier |

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input checked="" type="checkbox"/> Droits des minorités <input checked="" type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input 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 ?

La signature du Pacte national Entreprises et droits de l'Homme Luxembourg en date du 20 septembre 2023 et les engagements qui en découlent ont été **publiés sur la page Internet du groupe**¹⁰.

Le rapport intégré 2022, de POST Luxembourg est publié sur Internet et est accessible sur l'Intranet de POST Luxembourg.

Les **conditions générales d'achat** de POST Luxembourg exigent le respect des droits de l'homme de la part des fournisseurs de POST.

Le code de conduite fournisseurs est accessible sur le site **www.postgroup.lu** et fait partie intégrante de nos contrats et de nos futures conditions générales d'achats.

Plan de progrès pour la partie A1

- Refonte du Code éthique de POST Luxembourg et révision de la composition actuelle du Comité éthique ;
- Mise à jour du Code de Conduite des fournisseurs et du Code de conduite des collaborateurs et mise à disposition sur notre site Internet;
- Mise en place d'une politique d'achats responsable ainsi que d'une politique RH responsable incluant le respect des droits humains;
- Mise en place d'un point de contact et d'une procédure de suivi pour les lanceurs d'alerte externes ;
- Contrôle du respect du Code de conduite des collaborateurs et des fournisseurs par le Comité éthique ;



¹⁰ <https://www.postgroup.lu/home/actualites/a2023/rse-post-s-engage-pour-les-droits-humains>

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

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 ?

POST Luxembourg a fait de la RSE, dont les questions éthiques et celles des droits de l'Homme, un élément saillant de sa nouvelle stratégie quinquennale dont elle s'est dotée en 2023. Le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » va servir de fil rouge pour structurer la démarche de POST dans ce domaine.

A2.1

Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?

POST Luxembourg a nommé un coordinateur aux droits de l'Homme qui a la charge de promouvoir et de documenter les engagements résultant de la signature du Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme, ainsi que de coordonner les travaux en relation avec le sujet.

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 ?

Le **délégué à la protection des données** (DPO) émet un rapport annuel à l'attention du Conseil d'administration et du Comité exécutif. Ce rapport regroupe entre autres les plaintes et les demandes d'information des clients.

Le **Chief Risk Officer** (CRO) surveille entre autres les risques en relation avec les Droits de l'Homme pour

tous les métiers de POST Luxembourg. Il rapporte régulièrement au Comité de gestion des risques et au Comité exécutif.

Le **Comité éthique** rapporte annuellement au Comité exécutif des dossiers qu'il traite. Il offre un canal de communication confidentiel aux lanceurs d'alerte.

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 ?

Les employés sont sensibilisés via le **Code de conduite des collaborateurs** signé à chaque embauche et via des **formations spécifiques** p.ex. e-learning RESPECT en 2023 sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail¹¹.

¹¹ A partir de 2024, RESPECT sera remplacé par ENI (Environnement ; Numérique Responsable ; Inclusion)

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 ?

Les exigences en la matière sont établies au niveau d'un **Code de Conduite des fournisseurs**, partie intégrante des conditions générales d'achat. Pour travailler avec POST Luxembourg, les partenaires doivent donc y adhérer et s'y conformer.

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 ?

Les exigences en la matière sont établies au niveau d'un **Code de Conduite des fournisseurs**, partie intégrante des conditions générales d'achat. Pour travailler avec POST Luxembourg, les partenaires doivent donc y adhérer et s'y conformer.

Plan de progrès pour la partie A2

- Sensibilisation du personnel ;
- Définition d'une politique des droits de l'Homme ;
- Nomination d'un responsable droits de l'Homme au sein de l'entreprise .



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 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.

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.

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

- | | |
|---|--|
| <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 des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses |
| <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 type="checkbox"/> 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) |
| <input type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail | <input type="checkbox"/> Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) | <input type="checkbox"/> 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.) |
| <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal | <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) |
| <input type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs | <input type="checkbox"/> Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques |
| <input type="checkbox"/> Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) | <input type="checkbox"/> Risques liés à la dégradation des conditions de travail |
| <input type="checkbox"/> Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 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 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 déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.

En 2023, une première cartographie des risques affectant les droits humains fondamentaux a été réalisée chez POST, afin de :

- Qualifier les principaux facteurs de risques pesant sur les droits de l'homme dans le contexte de ses activités ;
- Identifier les mesures et pratiques existantes permettant de réduire les risques identifiés ;
- Évaluer et hiérarchiser ces risques afin de faire émerger les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ;
- Établir des plans d'amélioration pour mieux maîtriser certains risques.

Périmètre de l'analyse des risques :

L'appréciation des risques affectant les droits humains porte sur :

- Les activités internes de l'entreprise et leur incidence potentielle sur les droits humains des collaborateurs.
- Les relations commerciales avec les principaux fournisseurs et sous-traitants qui interviennent directement ou indirectement dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

Méthodologie d'analyse des risques :

Afin de garantir une approche globale à la fois robuste et éprouvée, mais également pragmatique et agile, POST a développé son système interne de management des risques en s'inspirant des normes internationales de référence en vigueur dans ce domaine, en particulier l'*ISO 31000*. L'objectif général

de la gestion des risques chez POST est la création et la préservation de la valeur.

Ce système de management des risques s'appuie sur une méthodologie unique et des métriques de mesurage communes pour l'évaluation de tout risque susceptible de survenir, ce qui permet ensuite de hiérarchiser l'ensemble des risques de l'entreprise dans un profil de risque global.

- Évaluation dans le cadre des activités internes, des services fournis aux clients

En premier lieu, il s'agit d'identifier les sujets susceptibles de présenter un risque d'atteinte aux droits humains des collaborateurs en interne ou des clients et usagers de POST dans le contexte de la fourniture de ses services. C'est également dans cette étape préliminaire que sont recensées les mesures et/ou pratiques existantes permettant de maîtriser les risques étudiés.

Les catégories de risques prises en compte dans le cadre de la cartographie figurant dans ce rapport se basent sur les droits figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme, ainsi que les principes directeurs des Nations Unies. Ainsi, l'analyse des risques dans ce contexte se focalise sur les **atteintes potentielles aux droits de l'homme**, en évaluant avant tout la gravité de leur incidence sur les catégories de personnes concernées (collaborateurs, clients). Cette **gravité** est évaluée selon le type de droit humain impacté, la quantité de personnes concernées et la sévérité estimée des conséquences pour les personnes.

Ensuite, les risques sont également appréciés selon leur **vraisemblance**, c'est-à-dire la probabilité que le risque se matérialise dans le futur. Les incidents passés constituent un indicateur important pour l'évaluation de cette probabilité.

La conjonction de la gravité et de la vraisemblance de chaque risque analysé permet ainsi d'obtenir un « niveau de risque » résultant et de hiérarchiser les risques par ordre de niveau décroissant pour faire émerger les sujets saillants.

- Évaluation dans le cadre des relations commerciales

Il s'agit d'identifier les sujets susceptibles de présenter un risque d'atteinte aux droits humains auprès des fournisseurs de POST.

Les Achats ont identifié cinq risques saillants et évalué chacun de leurs **secteurs d'activité** par rapport à ces risques. Ces évaluations ont été pondérées par la zone **géographique** de la provenance du fournisseur pour attribuer un score de risque à chaque fournisseur.

Une troisième dimension de classification a été ajoutée par l'application d'une pondération basée sur le **pourcentage des dépenses par secteur d'activité**. De cette façon, les fournisseurs ont pu être casés dans une matrice de risques avec les dimensions niveau de risque, nombre de fournisseurs et dépenses du secteur d'activité.

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.

Le choix des principales zones géographiques ne s'est pas limité au seul Luxembourg, étant donné que POST Luxembourg et POST Telecom S.A. sourcent des marchandises auprès de fournisseurs et envoient des factures à des clients dans beaucoup de pays.

Pour l'analyse des risques, trois catégories de pays ont été distingués :

- Les pays membres de l'UE ;
- Les pays non-membres de l'UE ;
- Les pays considérés à risque pour les droits humains.

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 incident grave sur les droits de l'Homme n'est survenu pendant la période de reporting.

Cela dit, la procédure pour les lanceurs d'alerte externes n'est pas encore en place.

Plan de progrès pour la partie B

- Extension du périmètre de l'analyse des risques aux services fournis aux clients ;
- Extension progressive du périmètre de l'analyse des risques à l'ensemble des filiales du groupe .



Ce présent rapport est disponible sur
postgroup.lu