

CoP 2025

LUXTRUST
Enabling a digital world

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



Dans un monde toujours plus instable, marqué par la multiplication des cyberattaques, la montée des risques numériques et la réaffirmation de la souveraineté technologique comme un enjeu stratégique majeur pour l'Europe, les exigences en matière de sécurité, de confiance et de transparence n'ont jamais été aussi fortes.

Dans ce contexte, LuxTrust assume plus que jamais sa responsabilité d'éclaireur. Face à la complexité croissante des pratiques numériques, nous avons le devoir de faire preuve de pédagogie et de clarté et de permettre à chacun de comprendre à quoi il consent et ce que deviennent ses données.

Notre raison d'être reflète notre ambition : donner aux individus, entreprises et institutions le pouvoir de sécuriser et contrôler leurs données numériques. Alors que notre environnement évolue en profondeur sur les plans technologique, climatique et social, elle oriente notre stratégie et éclaire nos choix d'engagement.

C'est dans cette perspective que nous avons développé une vision élargie de la durabilité, fondée sur quatre enjeux prioritaires et interdépendants : la lutte contre le changement climatique, la souveraineté numérique, les conditions de travail et l'accessibilité numérique. L'innovation est au cœur du déploiement de notre stratégie de durabilité. Elle n'a de sens, selon nous, que si elle contribue à construire un numérique plus souverain, plus responsable et plus durable.

Sur le plan environnemental, nous avons réduit de 46 % nos émissions directes en 2 ans grâce à des actions ciblées sur la mobilité et l'énergie. Cette performance, obtenue malgré une hausse de 33 % des effectifs sur le Luxembourg, confirme l'impact d'une gestion opérationnelle responsable. Nous devons poursuivre nos efforts afin de réduire nos impacts ce qui constitue une obligation morale autant qu'un impératif stratégique face à l'urgence environnementale. Une nouvelle étape s'ouvre avec l'éco-conception de nos services prioritaires et une première évaluation structurée des impacts environnementaux de COSI et Fair & Smart. Cette démarche, encore exploratoire, nous a déjà permis d'interroger nos choix technologiques, de mieux maîtriser nos ressources et de prolonger la durée de vie des équipements côté utilisateur.

En matière de souveraineté numérique, nous sommes activement impliqués dans la construction d'une infrastructure européenne de confiance, au travers de consortiums tels que POTENTIAL sur le Portefeuille Européen d'Identité Numérique (EU Digital Identity Wallet). Nous établissons également des partenariats

stratégiques ciblés, visant à plus de contrôle, de transparence et de confiance au niveau des infrastructures et des composants logiciels. Les initiatives conjointes lancées dans ce domaine avec des professionnels mettant en avant les valeurs de souveraineté Européenne en sont des exemples concrets, qui permettront d'offrir des garanties supplémentaires à tous les usagers.

Ce sont nos collaborateurs qui donnent corps à notre responsabilité, assurent la qualité de notre service et nourrissent la confiance qui nous lie à nos clients. Nos politiques doivent permettre à tous de s'épanouir dans un cadre inclusif et bienveillant. Ainsi en 2024, nous avons fait de la qualité de vie au travail une priorité structurante. L'ensemble des managers et collaborateurs ont été formés à la QVT et nous poursuivons nos efforts à travers le programme PACT qui permet d'identifier des améliorations concrètes pour les collaborateurs, en combinant diagnostic terrain et intelligence collective. Nous sommes convaincus que c'est en valorisant les singularités, en écoutant activement et en encourageant la diversité, que nous construisons un collectif résilient.

Enfin, chez LuxTrust, nous considérons que maîtriser son identité numérique est un droit fondamental pas un privilège. Nous souhaitons en garantir l'accès à toutes et tous, quelles que soient les capacités, les ressources ou la familiarité avec le numérique. Cette vision se traduit par une exigence double, l'accessibilité tarifaire à travers des offres différenciées selon la taille des clients par exemple ainsi que l'accessibilité fonctionnelle en travaillant sur l'inclusivité des interfaces, la compatibilité avec les outils d'assistance, et la clarté des parcours utilisateur. À travers le programme Inclusion Delivery, et grâce à des partenariats de terrain engagés, nous avons rencontré plusieurs centaines de citoyens pour les accompagner dans le renforcement de leurs compétences numériques. Pour garantir un accès plus équitable à nos services, nous avons également proposé des alternatives concrètes au smartphone, telles que le dispositif « Scan ».

Depuis vingt ans, LuxTrust entend jouer pleinement son rôle d'éclaireur engagé dans la construction d'un numérique de confiance. Ce rôle doit continuer à guider nos actions au service d'un numérique plus éthique, souverain et durable. Assumer cet engagement ne serait possible sans la mobilisation constante de nos équipes et la fidélité de nos partenaires auxquels nous adressons nos sincères remerciements.

“

**Ce sont nos collaborateurs
qui donnent corps à notre
responsabilité, assurent la qualité
de notre service et nourrissent la
confiance qui nous lie à nos clients.**

Sommaire

06

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'entreprise en quelques mots	07
L'entreprise en quelques chiffres	07
Nos valeurs	08
Notre organisation territoriale	09
Notre organisation sociale	10
Adhésions, certifications et labels	12
Implication et dialogue avec les parties prenantes	15
Enjeux RSE matériels	16
Structure du rapport	17
Agir pour nos engagements UNGC : une initiative concrète	18
Axes d'engagement prioritaire 2025-2027	19

20

CHAPITRE 1. GOUVERNANCE

Processus et Politiques	21
Pratiques	24
Mécanisme de réponse, de remédiation et de reporting	28
Performance	29

32

CHAPITRE 2. ANTI-CORRUPTION

Processus et Politiques	33
Pratiques	34
Performance	35
Mécanisme de réponse, de remédiation et de reporting	35



36

CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT

Enjeu – Changement climatique	37
Enjeu – Eau	41
Enjeu – Forêts / Biodiversité / Utilisation des terres	43
Enjeu – Pollution de l'air	45
Enjeu – Déchets	47
Enjeu – Energie et ressources	50



53

CHAPITRE 4. TRAVAIL ET DROITS HUMAINS

Enjeu – Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	55
Enjeu – Travail des enfants	59
Enjeu – Travail forcé	61
Enjeu – Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	64
Enjeu – Environnement de travail sûr et sain	67
Enjeu – Conditions de travail / Salaires	70
Enjeu – Egalité des genres et droits des femmes	73
Enjeu – Sécurité numérique / confidentialité	75
Enjeu – Droits des utilisateurs de produits et de services	78
Autres mesures	81



Présentation de **l'entreprise**

L'entreprise en **quelques mots**

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

Depuis 20 ans, l'entreprise fournit à ses clients et aux entreprises de tous les secteurs des solutions complètes, évolutives et fiables pour digitaliser leurs processus et améliorer leur performance globale.

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

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

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

La société compte des collaborateurs dans cinq pays : Luxembourg, France, Belgique, Monaco et au Maroc.

L'entreprise en **quelques chiffres**



27 M€

Chiffre d'affaire



+ 127

Employés



+800 000

Utilisateurs actifs



+200 000 000

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

Nos valeurs



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

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

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

Ensemble, nous œuvrons pour un avenir numérique durable.



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

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

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

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



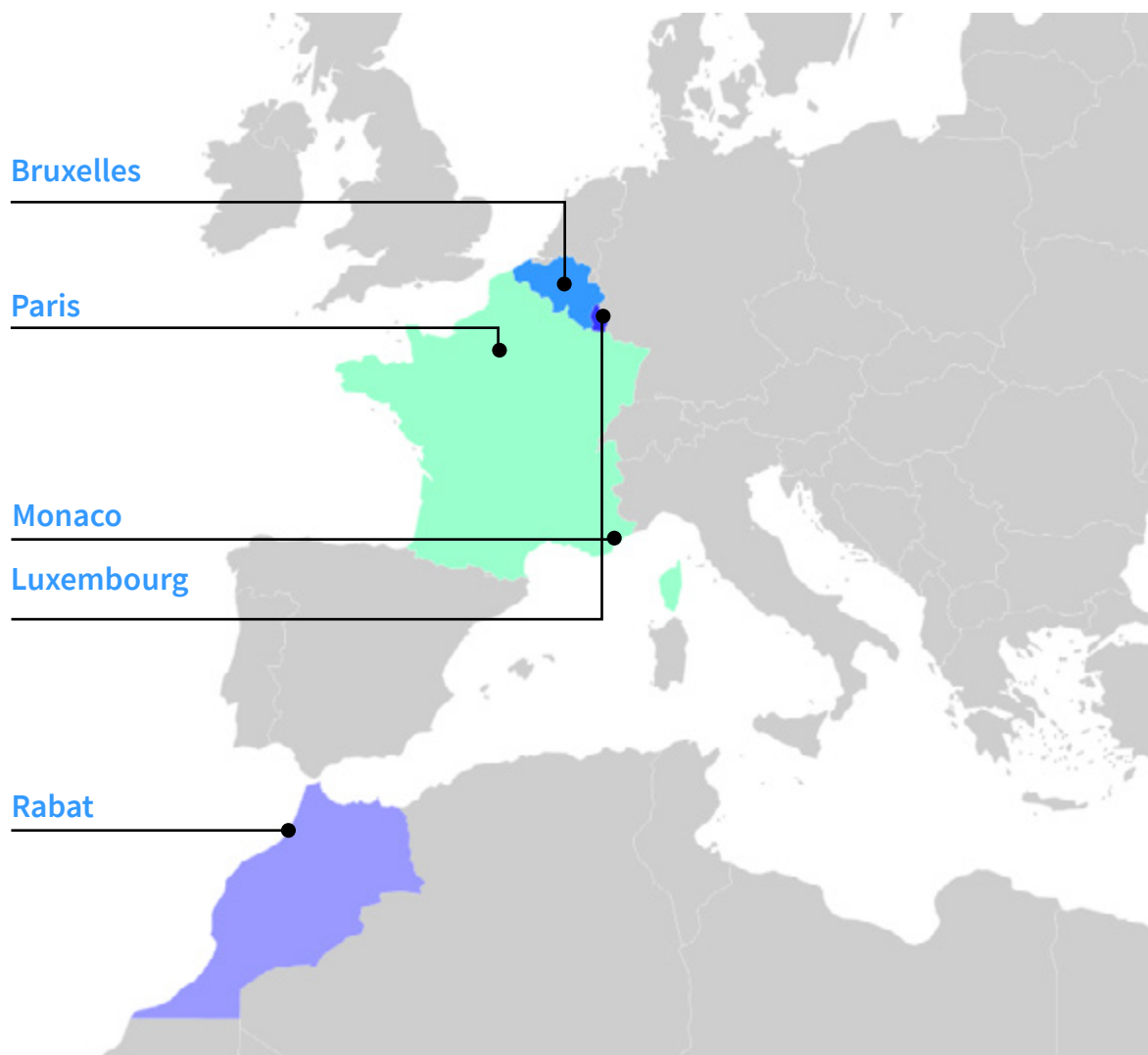
LuxTrust, un éclaireur visionnaire : **CO-CRÉATION + INNOVATION**

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

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

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

Notre **organisation territoriale**

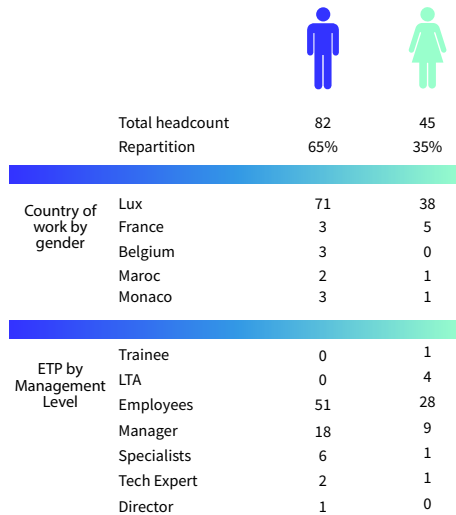


Le champ d'application opérationnel de ce deuxième rapport CoP concerne les entités LuxTrust SA, LuxTrust SA Belgium en tant que branche de LuxTrust SA, LuxTrust France SAS, LuxTrust Monaco S.A.M et LuxTrust Maroc SARL, Fisam Sarl et Eifisa Sarl sont hors du scope pour ce rapport.

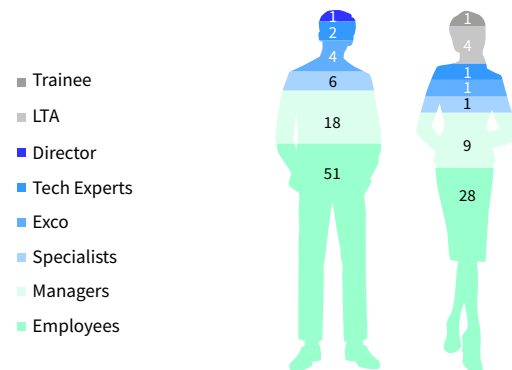
Ce rapport couvre la période de janvier 2024 à juin 2025.

Notre organisation sociale

HEADCOUNT TOTAL : 127 EMPLOYEES

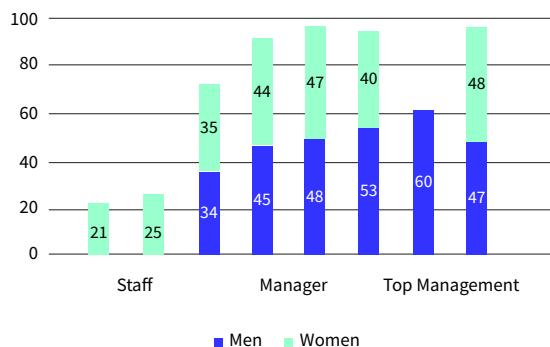


GENDER BY LEVEL 12/2024 (by headcount)

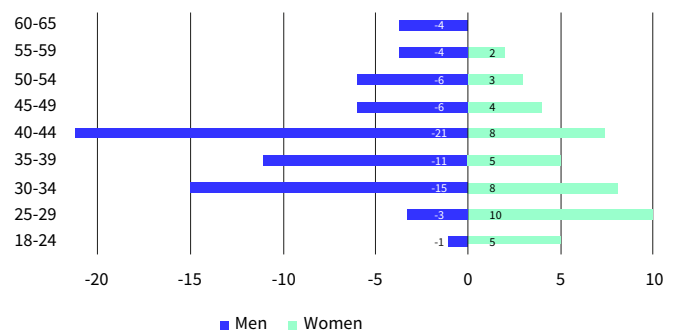


AVERAGE AGE BY LEVEL

Average age women : 36 years
Average age men: 39 years
Average age total : 38 years

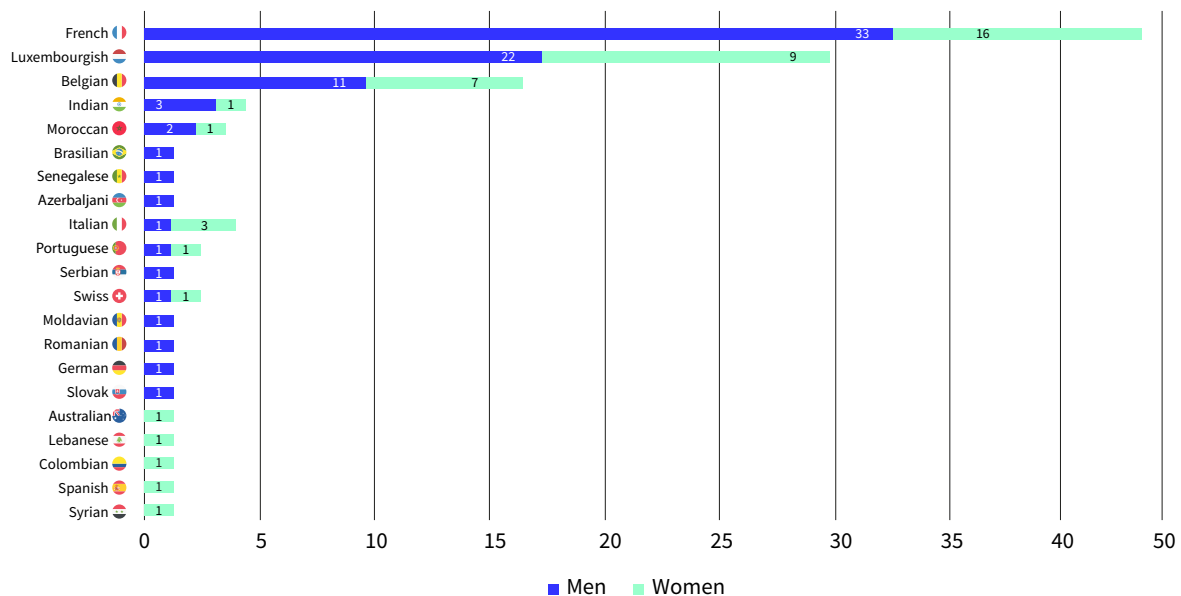


AGE DISTRIBUTION

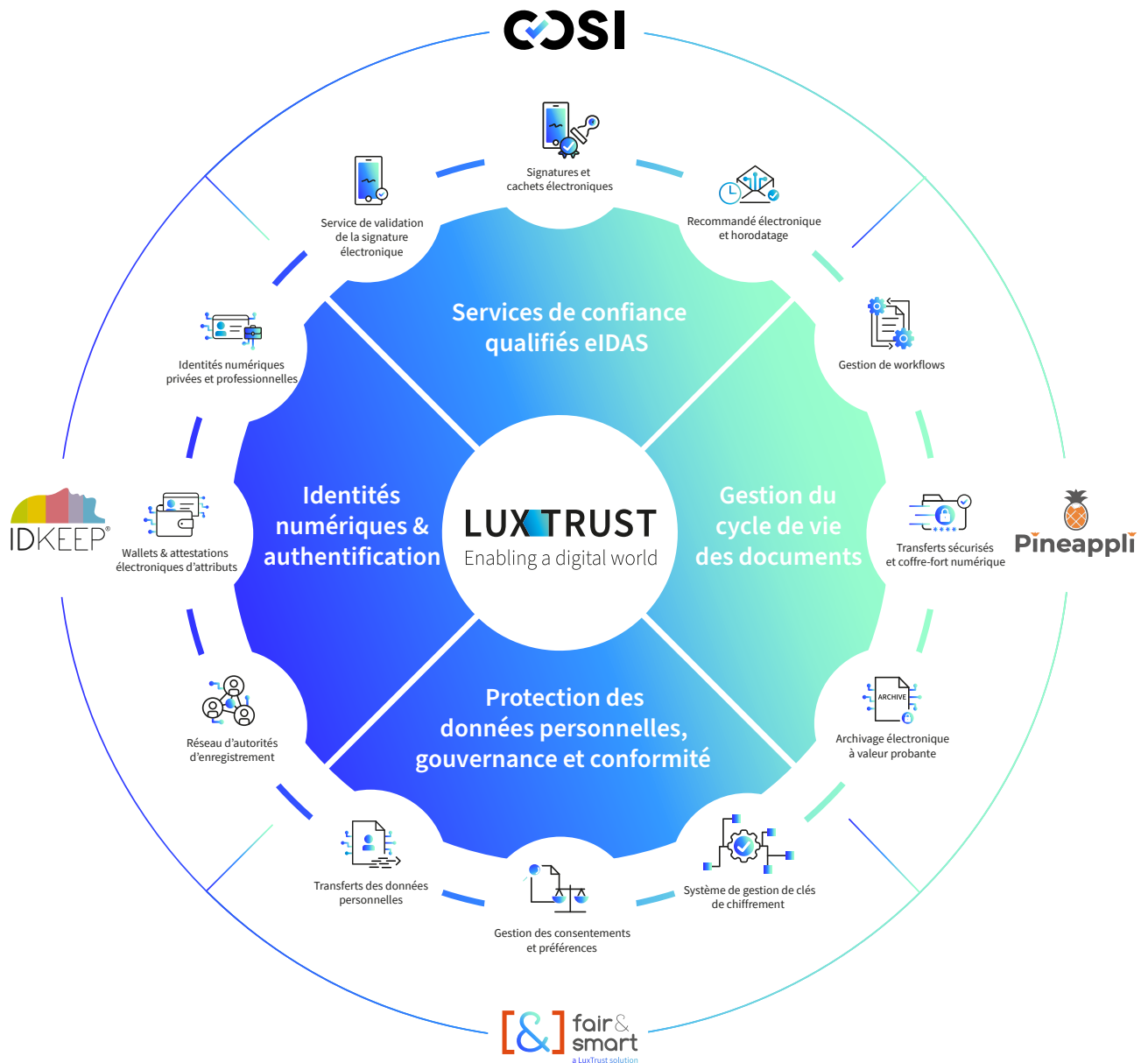


NATIONALITIES BY GENDER

21 different nationalities



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



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

Adhésions, **certifications** et labels

Adhésions



Pacte Mondial – réseau France

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



ABBL Association des banques et banquiers luxembourgeois

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

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



HR Community

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



Inspiring More Sustainability

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

Certifications, Évaluations et Labels



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

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



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



Dans le cadre de son engagement et de sa stratégie RSE, LuxTrust a adopté une démarche proactive et volontaire en faveur des Droits humains en signant le **Pacte national « Entreprises et droits de l'homme »** le 20 septembre 2023. LuxTrust s'engage ainsi à « faire appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme » dans son organisation et dans sa chaîne de valeur. Le premier rapport Droits humains de LuxTrust a été vérifié par un expert externe en mai 2025.

Superdreckskescht (ISO 14024)



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



Gender Equality and Diversity Standards

Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises. C'est un outil de pilotage performant pour nos politiques d'égalité femmes-hommes et de diversité.

 OBJECTIFS **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Implication et dialogue avec les **parties prenantes**

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

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

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

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

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

Par ailleurs nous avons également mis en place un dialogue parties prenantes avec les acteurs de la société civile et accentué le dialogue avec les régulateurs sur l'enjeu de l'accessibilité de nos produits et services. Le premier fait parti de notre programme Inclusion delivery, et le second a permis l'ouverture d'un groupe de travail avec notamment diverses associations reconnues sur les aspects du handicap.



Enjeux RSE matériels

Nos enjeux principaux sont :

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

Structure du **rapport**

Notre rapport est aligné avec le référentiel du Global Compact et nous permet de réaffirmer notre contribution à ce cadre global en faveur d'un reporting cohérent et fiable en matière de durabilité des entreprises.

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

- **Chapitre 1 - Gouvernance** : Cette section donne un aperçu transversal de la structure de gouvernance durable dans l'entreprise.
- **Chapitres 2 à 5** : Les trois autres sections (Droits humains et Travail, Environnement, et Lutte contre la corruption) interrogent de manière plus détaillée les entreprises participantes sur leurs performances par rapport aux Dix principes du Pacte mondial de l'ONU.

Chaque section est organisée selon le schéma suivant :

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



Agir pour nos engagements

UNGC : **une initiative concrète**

Au cours de la période de reporting, LuxTrust est particulièrement fière d'avoir structuré et déployé une politique ambitieuse de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), dans le cadre de son programme aDèRe (« Associer le Développement individuel à la performance collective à travers la cohésion et le Respect commun »).

Cette politique s'appuie sur la méthodologie innovante PACT (« Proposition d'Amélioration des Conditions de Travail »), articulée autour de deux dispositifs clés :

La fiche PACT, outil formalisé permettant aux collaborateurs de proposer des améliorations concrètes de leurs conditions de travail ;

Les espaces PACT, temps collectifs de réflexion, d'échange et d'action, favorisant la co-construction de solutions durables en équipe.

Près de 100 % de nos collaborateurs ont bénéficié d'un parcours de formation de deux jours à cette démarche, garantissant son appropriation, son ancrage dans la culture interne, et sa mise en œuvre quotidienne. Cette approche systémique favorise une alliance tangible entre bien-être au travail et performance opérationnelle. Ce programme sera poursuivi afin que tous les collaborateurs intégrant notre société ou ceux n'ayant pas pu participer aux premières sessions de formation puissent se doter des mêmes outils pour améliorer leur qualité de vie au travail.

Ce programme contribue directement à la mise en œuvre des Principes 1 (Droits humains), 3, 4 et 6 (normes du travail) du Pacte Mondial, en favorisant le respect des droits fondamentaux au travail, le dialogue social, et l'amélioration continue des conditions de travail.

Il s'inscrit également dans les Objectifs de Développement Durable suivants :

- ODD 3 : garantir la santé et le bien-être au travail,
- ODD 5 : promouvoir l'égalité et l'empowerment dans les dynamiques d'équipe,
- ODD 8 : promouvoir un travail décent et un environnement de travail inclusif,
- ODD 10 : réduire les inégalités dans l'expérience vécue au travail.

Axes d'engagement prioritaire

2025–2027

Au cours des deux prochaines années, LuxTrust prévoit de prioriser la thématique « Environnement » tout en consolidant son engagement sur les « Droits humains » et les « Normes du travail ».

Sur le volet environnemental, notre priorité stratégique consistera à développer une approche rigoureuse d'analyse du cycle de vie (ACV) de nos solutions numériques, reposant sur les référentiels ISO 14040 et les limites planétaires. L'objectif est de quantifier les impacts environnementaux réels de nos produits et services pour orienter nos choix technologiques et contribuer à la sobriété numérique.

Cette action s'inscrit pleinement dans le cadre du Principe 7 du Pacte mondial (approche de précaution face aux problèmes environnementaux) ainsi que dans les ODD 12 (consommation et production responsables) et 13 (lutte contre les changements climatiques). En parallèle, nous allons renforcer notre politique d'achats responsables. Après l'adoption d'un code de conduite fournisseurs, nous mettrons consoliderons nos actions en formalisant une politique achats responsables, qui sera appuyer par la formation des managers à ces nouvelles exigences, mais aussi par la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux droits humains dans la chaîne de valeur.

Cette approche répond aux Principes 1 et 2 (respect et protection des droits humains) ainsi qu'aux Principes 4 et 5 (conditions de travail décentes dans la chaîne d'approvisionnement). Elle contribue également aux ODD 8 (travail décent), 10 (réduction des inégalités) et 16 (gouvernance responsable).

Enfin, nous poursuivrons le déploiement de notre politique interne de Qualité de Vie au Travail et Bien-Être au Travail (QVCT/BET), avec pour ambition d'en faire un levier structurant de performance collective et d'engagement. Ce volet est en cohérence avec les Principes 3 et 6 (liberté d'association, non-discrimination), et participe aux ODD 3 (santé), 5 (égalité des sexes) et 8.

Dans cette dynamique, nous allons également poursuivre nos efforts sur l'enjeu de l'accessibilité, qui constitue un axe stratégique à la fois pour nos opérations et dans notre dialogue avec les parties prenantes. Il s'agit de garantir l'inclusion numérique de toutes les populations, y compris les personnes en situation de handicap ou en fracture numérique, en intégrant de manière systémique les exigences d'accessibilité dans la conception de nos services et dans nos interactions avec nos clients et partenaires.

Cette orientation contribue aux ODD 10 (réduction des inégalités) et 16 (institutions efficaces et inclusives) et s'inscrit dans la continuité de notre engagement en faveur des droits humains.

Chapitre 1.

Gouvernance



PROCESSUS ET POLITIQUES

G1. Organes de gouvernance

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

- Publie une déclaration annuelle sur la pertinence du développement durable pour l'entreprise
- Approuve les objectifs de l'organisation en matière de développement durable
- Supervise le reporting environnemental, social et de gouvernance
- Examine régulièrement les risques liés au modèle d'affaires

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

G2. Déclarations publiques

L'entreprise a un engagement déclaré publiquement et mis en place un code de conduite concernant les sujets de développement durable suivants :

- **Droits humains** : oui, et l'engagement comprend nos propres opérations et la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales). Notre entreprise s'est déjà engagée publiquement sur des sujets de développement durable, et plus particulièrement sur les droits humains. En septembre 2023, le CEO de LuxTrust a signé le Pacte National «Entreprise et Droits de l'Homme» auprès du Ministère des Affaires Étrangères et Européennes au Luxembourg et a ainsi engagé LuxTrust à sensibiliser ses employés, à les former et à ouvrir des voies de recours concernant tout sujet qui se rapporterait aux droits humains. Cet engagement comprend nos propres opérations mais également notre chaîne de valeur. En 2025, l'entreprise a adopté une politique de droits humains, incluant une déclaration d'engagement du CEO. Elle a également validé un code de conduite à destination des fournisseurs, intégrant des exigences précises en matière de respect des droits humains. Nous avons également mis à jour notre outsourcing policy en intégrant un questionnaire ESG.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, et l'engagement comprend nos propres opérations et la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales). La politique de droits humains ainsi que le code de conduite fournisseurs intègrent des engagements clairs en matière de droits humains, de droits du travail et de protection de l'environnement.
- **Environnement** : Oui, et l'engagement comprend nos propres opérations et nos fournisseurs. La politique de droits humains ainsi que le code de conduite fournisseurs intègrent des engagements clairs en matière de droits humains, de droits du travail et de protection de l'environnement.

- **Lutte contre la corruption** : Oui, et l'engagement est axé sur nos propres opérations. Au vue de notre cœur de métier et de nos diverses certifications, la lutte contre la corruption est par défaut un engagement public. Notre code de conduite est majoritairement décrit dans nos règles internes et LuxTrust organise régulièrement des formations et a mis en place des procédures afin d'éviter les risques de fraude ou de corruption de nos collaborateurs. Ainsi une politique AML et une politique cadeaux et invitations sont en place afin d'encadrer une partie du sujet anti-corruption.

G3. Personnes responsables des sujets de développement durable

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

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

G3.1. Structures officielles pour les sujets de développement durable

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

- **Droits humains** : Oui, et avec une influence directe au plus haut niveau de l'entreprise (par exemple, un accès complet à des informations pertinentes, cela implique des membres au plus haut niveau de l'entreprise). Une référente aux droits humains a été nommée sous la responsabilité du CFO, en parallèle d'autres personnes ayant des fonctions touchant les droits humains sont impliquées comme la HRBP, les membres de la délégation du personnel et notamment la délégué à l'égalité et le délégué à la santé/sécurité. Par ailleurs un groupe nommé «aDeRe» pour «associer développement et respect» a été constitué afin de veiller à la qualité de vie au travail et au bien être des collaborateurs.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, et avec une influence directe au plus haut niveau de l'entreprise (par exemple, un accès complet à des informations pertinentes, cela implique des membres au plus haut niveau de l'entreprise). Les RH, le CPO (Chief People Officer) et la CSR Manager sont en charge des sujets développement durable concernant le droit du travail et le travail décent. Le délégué à la sécurité, le travailleur désigné ainsi que la délégation du personnel peuvent également intervenir sur ces sujets quand leur rôle le demande.
- **Environnement** : Oui, et avec une influence directe au plus haut niveau de l'entreprise (par exemple, un accès complet à des informations pertinentes, cela implique des membres au plus haut niveau de l'entreprise). Le CFO du groupe est la personne dirigeant la stratégie RSE de notre organisation. Sponsor de l'ensemble des actions et engagements de notre stratégie RSE, il est membre de notre comité RSE interne.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, avec une influence directe aux plus hauts niveaux de l'entreprise (par exemple, a accès aux informations pertinentes, comprend les membres les plus expérimentés de l'entreprise). LuxTrust dispose d'un service de compliance ainsi que d'un responsable (membre de la direction) des incidents intégrant évidemment les aspects de corruption.

PRATIQUES

G4. Processus d'évaluation des risques

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

- **Droits humains** : Oui, lié à nos propres opérations et à la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales). Notre société a réalisé une analyse des risques sur les droits humains avec un plan d'actions afin de réduire les risques potentiels. Trois groupes de travail ont été constitué pour établir une analyse des risques droits humains pour LuxTrust. Chaque groupe a analysé les risques sur une des trois cibles identifiées par LuxTrust : collaborateurs, fournisseurs/partenaires et clients. Tous les membres de l'Exco et des managers dédiés à certains sujets ont pris part à cet exercice. Le CFO en charge de l'intégration de la stratégie RSE au sein de la stratégie d'entreprise et la CSR Manager ont ensuite mis en place des actions pour sensibiliser les collaborateurs en interne et pour améliorer la mitigation des risques saillants.

Pour déterminer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme, LuxTrust détermine un niveau de risque initial (NRI) sur la base d'une évaluation de la vraisemblance du risque et de sa sévérité pour les personnes concernées, en prenant en compte des mesures déjà en place.

L'évaluation des niveaux de la vraisemblance et de la sévérité d'un risque est effectuée par des représentants du Comité de Direction de chacun des groupes ciblés. L'échelle d'appréciation de la vraisemblance comprend quatre niveaux – rare, possible, probable et très probable – qui dépendent de la probabilité qu'une violation des droits se produise et qui sont traduits en données numériques

(«scores» de 1 à 4). Un risque est considéré comme (1) rare s'il y a une occurrence une fois tous les cinq ans ou plus, (2) possible s'il y a une occurrence possible sur un historique de 2-3 ans, (3) probable s'il y a une occurrence par année et (4) très probable s'il y a plus d'une occurrence chaque année. En ce qui concerne la sévérité d'un risque, il existe également quatre niveaux différents - mineur, modéré, majeur, critique - avec des valeurs numériques correspondantes (1, 4, 16, 32). L'évaluation de ce niveau repose sur différents critères, dont la gravité de l'impact sur les personnes concernées. Un risque est considéré (1) mineur s'il y a un impact gérable sur quelques personnes, (4) modéré si les impacts sont significatifs sur 10 % de la population de personnes concernées, (16) majeur si l'impact est significatif sur 50 % de la population de personnes concernées et (32) critique si les impacts sont significatifs sur la majorité des personnes concernées.

Les scores de vraisemblance et de sévérité sont ensuite multipliés pour faire ressortir les enjeux les plus saillants sur une échelle de 1 à 265 et pour déterminer le niveau de risque initial (NRI).

Les résultats des sujets de risque évalués pour chaque groupe de détenteurs de droits variaient considérablement. Par conséquent, les sujets de droit de l'Homme prioritaires pour chaque groupe de détenteurs de droits étaient relatifs aux scores.

- **Droits du travail / Travail décent** : oui, et le processus comprend nos propres opérations et la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs et relations commerciales). L'évaluation des risques liés au droit du travail se réalise au travers de nos pratiques. Sur la base de la méthodologie exposée plus haut, les risques considérés comme saillants pour le groupe des employés sont ceux qui ont reçu un score de NRI égale ou supérieure à 4. En 2024, l'évaluation des risques sociaux et environnementaux de nos principaux fournisseurs a été réalisée et complétée par un questionnaire qui leur a été envoyé pour affiner nos analyses.

- **Environnement** : Oui, et le processus comprend nos propres opérations et la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs et relations commerciales). L'évaluation des risques liés à l'environnement se réalise au travers de nos pratiques. Nous avons réalisé une analyse de double matérialité sur base d'interviews internes et de questionnaires à des parties prenantes internes et des parties prenantes externes. Par ailleurs fin 2024, l'évaluation des risques sociaux et environnementaux de nos principaux fournisseurs a été réalisée et complétée par un questionnaire qui leur a été envoyé pour affiner nos analyses.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, lié à nos propres opérations. Le processus d'évaluation des risques de corruption n'est pas un processus à part entière actuellement. L'évaluation est réalisée lors de l'analyse de risque globale de la société au travers de notre audit interne. Des politiques AML et cadeaux et invitations ont été mise en place pour répondre à cet enjeu.

G4.1. Identification des fournisseurs et / ou autres relations commerciales pour lesquels les risques peuvent être particulièrement graves :

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

G5. Processus de diligence raisonnable

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

- **Droits humains** : Oui, lié à nos propres opérations. Nous avons mis en place un processus de diligence raisonnable au niveau du recrutement des salariés, mais également au niveau de la sélection de certains de nos fournisseurs IT, nous allons par ailleurs travaillé à développer cette diligence sur l'ensemble de nos fournisseurs en intégrant des critères ESG dans la sélection de tous nos fournisseurs.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, lié à nos propres opérations. Nous avons mis en place un processus de diligence raisonnable au niveau du recrutement des salariés, mais également au niveau de la sélection de certains de nos fournisseurs IT, nous allons par ailleurs travaillé à développer cette diligence sur l'ensemble de nos fournisseurs en intégrant des critères ESG dans la sélection de tous nos fournisseurs.
- **Environnement** : Oui, lié à nos propres opérations. Nous avons mis en place un processus de diligence raisonnable au niveau du recrutement des salariés, mais également au niveau de la sélection de certains de nos fournisseurs IT, nous allons par ailleurs travaillé à développer cette diligence sur l'ensemble de nos fournisseurs en intégrant des critères ESG dans la sélection de tous nos fournisseurs.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, lié à nos propres opérations. Tout comme pour l'analyse de risques, le processus de diligence pour identifier, prévenir, atténuer et tenir compte des impacts négatifs réels sur les risques de corruption sera implémenté au sein de notre organisation au cours de l'année 2024. Il faut cependant noter que nos qualifications et certifications relatifs à notre cœur de métier nous oblige à identifier, prévenir et déclarer tout incident sur le sujet de risque de corruption.

G6. Processus d'alerte

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

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

- **Environnement** : Oui, nous avons un processus informel (p. ex., par l'intermédiaire de superviseurs, d'autres). Les collaborateurs peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise en matière d'environnement au travers de plusieurs points de contact comme les managers, le délégué à la sécurité, le travailleur désigné ainsi que la délégation du personnel.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, nous avons un processus formel. La politique lanceur d'alerte prévoit un processus d'alerte et précise les modalités de recueil, de traitement et de suivi des signalements internes effectués de bonne foi par le lanceur d'alerte.

G6.1. Détails supplémentaires concernant le ou les processus mis en place par l'entreprise par lesquels les membres du personnel de l'entreprise peuvent faire part de leurs alertes concernant la conduite de l'entreprise :

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

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

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

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

MÉCANISME DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

G7. Leçons tirées

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

- **Droits humains** : Effectue des analyses / enquêtes sur les incidents, et modifie les politiques, processus et pratiques organisationnels en conséquence. L'harmonisation et la standardisation de nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels. Ainsi des politiques ont été mise à jour pour intégrer les droits humains, comme règlement intérieur, la politique recrutement, un code de conduite fournisseur a été élaboré ainsi qu'une politique droits humains.
- **Droits du travail / Travail décent** : Effectue des analyses / enquêtes sur les incidents, et modifie les politiques, processus et pratiques organisationnels en conséquence. L'harmonisation et la standardisation de nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels.
- **Environnement** : Effectue des analyses/ enquêtes des incidents si besoin. Suite au bilan carbone, nous avons réalisé un questionnaire auprès de nos internes sur leur mobilité afin d'affiner encore notre reporting environnemental. Ces deux analyses nous ont permis de revoir notre Car policy afin de proposer des leasings exclusivement électriques à partir de 2024 et de créer une nouvelle politique pour engager nos collaborateurs sur la mobilité douce et décarbonnée via notre politique RECIT 'Reducing employee carbon impact on transportation'. Par ailleurs il est prévu une refonte de notre outil de gestion fournisseur afin notamment de prendre en compte des critères ESG dans l'analyse du choix du fournisseur.
- **Lutte contre la corruption** : Effectue systématiquement des analyses/enquêtes, et tire parti des apprentissages pour influencer les affaires internes et externes. L'harmonisation et la standardisation des nos analyses, enquêtes sur les incidents viennent le cas échéant modifier nos politiques, processus et pratiques organisationnels. Il faut noter que nos qualifications et certifications nous obligent à reporter et à remédier les affaires internes et externes.

PERFORMANCE

G8. Rémunération des cadres

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

- **Droits humains** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Les enjeux qui feront l'objet d'une déclaration publique amèneront la société à inciter la rémunération variable de certains cadres sur des sujets liés aux droits humains.
- **Droits du travail / Travail décent** : Oui, notre CFO/CPO ainsi que les cadres du service des ressources humaines ont une partie de leur rémunération liée à la performance sur des sujets relatifs au droit du travail et travail décent.
- **Environnement** : Non, mais nous prévoyons de le faire dans les deux prochaines années. Les enjeux qui feront l'objet d'une déclaration publique amèneront la société à inciter la rémunération variable de certains cadres sur des sujets liés à l'environnement.
- **Lutte contre la corruption** : Oui, un des membres du comité exécutif a une partie de sa rémunération liée à cette performance.

G9. Composition du conseil d'administration

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

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2025
G11. Nombre total de membres du conseil d'administration	#	10
G11. Part d'hommes dans le conseil d'administration	%	87
G11. Part de femmes dans le conseil d'administration	%	13
G11. Part de personnes non-binaires dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de personnes de moins de 30 ans dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de personnes entre 30 et 50 ans dans le conseil d'administratio	%	25
G11. Part de personnes de plus de 50 ans dans le conseil d'administration	%	75
G11. Part de personnes issus de groupes minoritaires ou vulnérables dans le conseil d'administration	%	0
G11. Part de cadres dans le conseil d'administration	%	100
G11. Part d'indépendants dans le conseil d'administration	%	0

G10. Composition des postes de direction

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

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2025
G10. Nombre total de femmes occupant des postes de direction	%	20

G11. Répartition des genres parmi les cadres dirigeants

	Femmes	Hommes	Autre (par exemple, non binaires)	Non applicable (par exemple, ce poste n'existe pas au sein de l'entreprise)	Choisir de ne pas divulguer
Directeur général	☐	☒	☐	☐	☐
Directeur financier	☐	☒	☐	☐	☐
Directeur des achats	☐	☒	☐	☐	☐
Directeur technique	☐	☒	☐	☐	☐
Directeur du marketing	☒	☐	☐	☐	☐
Directeur des opérations	☒	☒	☐	☐	☐
Directeur du développement durable	☒	☒	☐	☐	☐
Directeur juridique/ Avocat	☒	☐	☐	☐	☐
Directeur des Ressources Humaines	☒	☒	☐	☐	☐
Autre (Veuillez fournir des informations supplémentaires)	☒	☒	☐	☐	☐

Autre :

- Facility manager - une femme
- Sales Director Luxembourg - une femme
- International Sales Director - un homme

G12. Rapports de développement durable

Nous produisons des rapports de développement durable selon : Autres cadres volontaires. Au vue de notre actionnariat nous reportons certains indicateurs de développement durable qui sont consolidés par nos actionnaires. Le premier rapport en autonomie et volontaire concerne le bilan carbone. Nous avons obtenu en octobre 2023 le label ESR Entreprise socialement responsable de l'INDR Institut National du Développement Durable à Luxembourg, label décerné suite à un audit sur site. Il est composé de 122 questions portant sur la stratégie, la gouvernance et les piliers social et environnemental.

En 2024, nous avons également obtenu la médaille de bronze EcoVadis, en reconnaissance de notre système de gestion RSE.

Nous produisons également un rapport sur les droits humains, conformément à notre engagement dans le cadre du Pacte National «Entreprises et Droits de l'Homme» au Luxembourg. Ce rapport fait l'objet d'un audit externe indépendant, réalisé à l'initiative du ministère des Affaires étrangères.

G13. Audit des données

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

Lors de notre labélisation ESR Entreprise socialement responsable, un vérificateur externe a réalisé un audit sur site sur les thématiques stratégiques RSE, gouvernance, sociale et environnementale. Le label ESR est un label qui oblige à l'évaluation par un tiers et l'évaluation Ecovadis qui est une vérification sur pièces propose une autre façon d'être contrôlé par un tiers

Nos données relatives à l'égalité professionnelle et à la diversité ont également été vérifiées dans le cadre de l'obtention du label GEEIS délivré par Bureau Veritas en décembre 2024.

Nous produisons également un rapport sur les droits humains, conformément à notre engagement dans le cadre du Pacte National «Entreprises et Droits de l'Homme» au Luxembourg. Ce rapport fait l'objet d'un audit externe indépendant, réalisé à l'initiative du ministère des Affaires étrangères.





Chapitre 2.

Anti-corruption

PROCESSUS ET POLITIQUES

AC1. Programme de conformité contre la corruption

L'entreprise dispose d'un programme de conformité contre la corruption : L'entreprise dispose d'un programme de conformité contre la corruption. LuxTrust dispose d'une AML policy conformément aux exigences de la CSSF qui est le superviseur national du secteur financier au Luxembourg car nous sommes « Professionnel du secteur Financier ».

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

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

Nous avons également créé une politique cadeau et invitation afin de cadrer encore les enjeux de corruption.

AC1.1 Notre programme de conformité contre la corruption est :

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

La politique AML est large et s'applique à nos clients et notre chaîne de valeur, tandis que notre politique cadeau et invitation ne s'applique qu'à nos salariés.

AC1.2 Evaluation du programme de conformité contre la corruption

- **Par le biais d'auto-évaluation internes des salariés**
- **Grâce à une évaluation externe indépendante**

Annuellement, l'auditeur interne de LuxTrust teste et évalue de manière indépendante la gestion et le contrôle des risques ainsi que la procédure LBC/FT. Celui-ci effectue un rapport de synthèse en matière de LBC/FT sur une base annuelle. Ce rapport est présenté à la Direction autorisée ainsi qu'aux membres du Conseil d'Administration.

Les obligations et dispositions légales et réglementaires de LBC/FT de LuxTrust sont également revues par le Réviseur d'Entreprises Agréé. Celui-ci procède notamment à des tests d'échantillonnage.

Nous avons également une obligation générale de coopérer avec les autorités de contrôle. LuxTrust s'engage à fournir une réponse et une coopération aussi complètes que possible à toute demande légale que les autorités de contrôle.

AC2. Sensibilisation des salariés à la lutte contre la corruption

L'entreprise dispose de politiques et de recommandations pour les salariés en cas de doute et / ou dans des situations qui peuvent représenter un conflit d'intérêts, p. ex. en ce qui concerne les cadeaux et les invitations, les dons, les partenariats ou les interactions avec des fonctionnaires :

Nous avons mis en place une politique cadeau et invitation en août 2024

AC3. Engagement dans une action collective contre la corruption

Oui, Nous avons mis en place une politique lanceurs d'alerte qui permet à tout individus partie prenante de l'entreprise de nous avertir notamment d'un risque de corruption. Des formations sont également mises en place pour nos salariés.

PRATIQUES

AC4. Formation sur la lutte contre la corruption

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

AC4.1. Fréquence à laquelle les formations sur la lutte contre la corruption est-elle dispensée à :

Tous les salariés : Tous les deux ans ou plus.

Les salariés ont l'obligation de suivre ces formations tous les 2 ans à minima. La formation sur la lutte contre la corruption et l'intégrité est dispensée tous les deux ans. De plus, des sessions de formation supplémentaires peuvent être organisées en fonction des besoins spécifiques ou des évolutions législatives. Cette fréquence permet de s'assurer que tous les employés restent informés des dernières réglementations et des meilleures pratiques, garantissant ainsi une vigilance continue et un engagement durable envers l'intégrité chez LuxTrust.

PERFORMANCE

AC5. Incidents de corruption

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

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

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

AC6. Mesures concernant les incidents de corruption

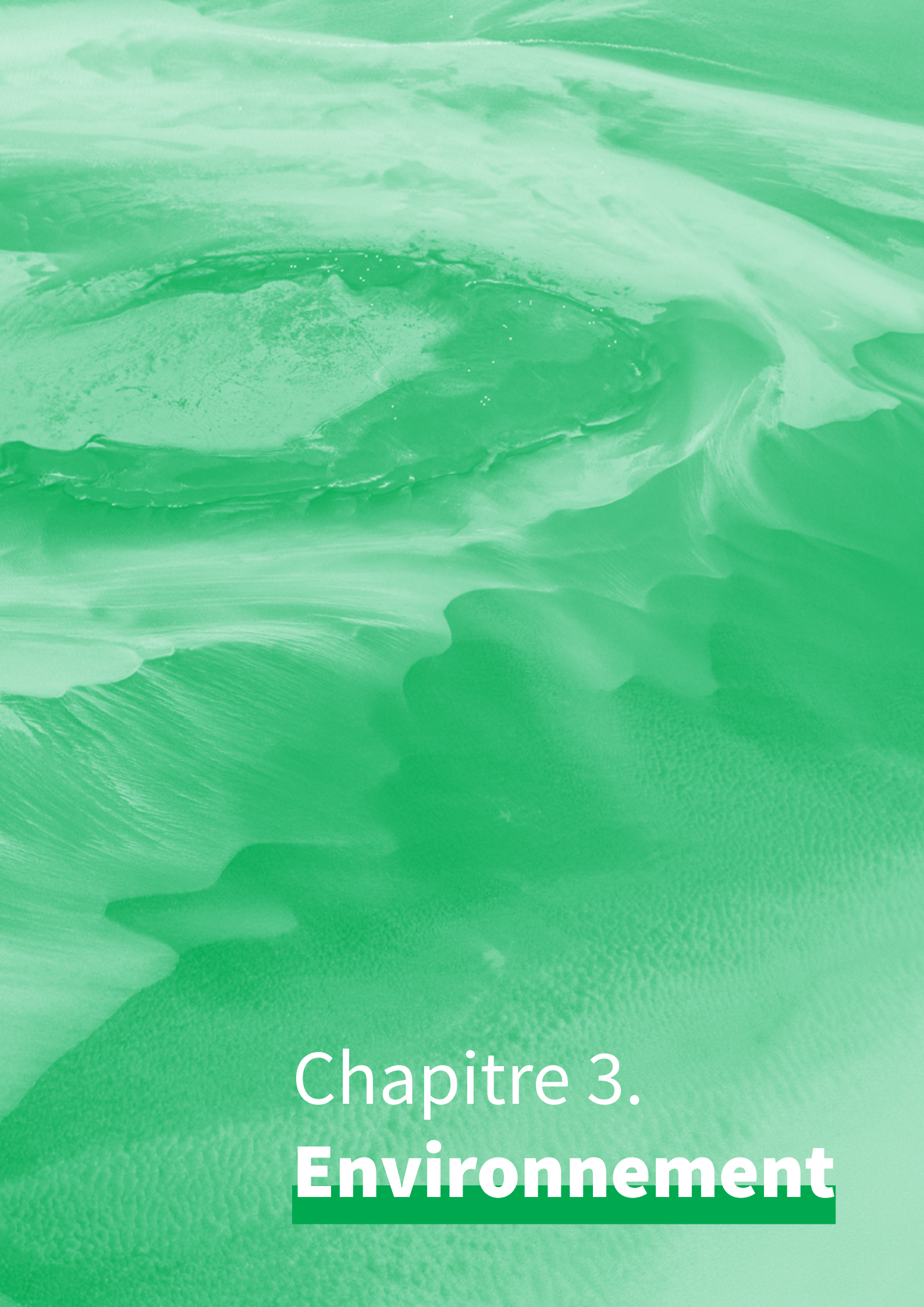
Au cours de la période de reporting, l'entreprise a adoptée les mesures suivantes pour traiter les incidents présumés de corruption : Non applicable / Aucun incident au cours de la période de reporting.

L'identification, l'évaluation et la compréhension des risques par le professionnel doivent permettre de déterminer quelles mesures de vigilance seront à appliquer à la relation d'affaires sur base de la matérialité du risque telles que prévues à l'article 2-2 de la Loi LBC/FT.

Pour cela, LUXTRSUT intègre différentes sources dans les procédures de gestion des risques :

- Supra National Risk Assessment : rapport supranational de la Commission européenne sur les risques de blanchiment et financement terrorisme ;
- National Risk Assessment : évaluation nationale des risques en matière de BC et FT ;
- Sub-sector Risk Assessments : évaluation de risques BC/FT sous-sectorielles ;
- Risk factor Joint Guidelines : orientations émises par les autorités européennes de surveillance (ESMA, EBA, EIOPA) ;
- Les publications de la CSSF.

L'approche fondée sur le risque est basée sur la définition de l'appétit pour le risque BC/FT, telle qu'approuvée par le Conseil d'Administration et transposée par la direction autorisée. Cette définition et stratégie est communiquées de manière précise, claire et compréhensible à l'ensemble du personnel concerné.

The background is a full-page abstract image with various shades of green. It features organic, flowing, and somewhat marbled patterns that resemble natural textures like water, sand, or biological cells. The colors range from light, almost white-green to deep forest green.

Chapitre 3. **Environnement**



Enjeu Changement climatique

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

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

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

E1.1. : Détails de la politique

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

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

Nous avons réalisé un bilan carbone en 2025 sur nos émissions 2024 et allons analyser les résultats afin de poursuivre nos efforts de décarbonation. Le périmètre du bilan a été élargi par rapport au premier bilan réalisé à toutes les entités de LuxTrust et sur les 3 scopes.

Nous continuons à utiliser notre système de gestion des déchets suite à l'obtention du « Label Priméiert » auprès de la SuperDreckschëscht en décembre 2022. Et renouvelé ce label en décembre 2023 et décembre 2024.

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

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

Nous avons engagé une campagne de recyclage de l'un de nos produits le token qui est un petit équipement électrique et électronique au Luxembourg afin de sensibiliser la population luxembourgeoise, des partenariats ont été mis en place pour cela afin de proposer le plus de points de collectes possible.

Chaque engagement de la politique environnementale sur le changement climatique est appliqué aux propres opérations de l'entreprise. Nos engagements ne concernent pour le moment que nos propres opérations, nous souhaitons élargir notre démarche à notre chaîne de valeur dans les prochaines années.

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

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

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un bilan carbone selon les normes du GHG Protocole
- Autre

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

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

Nous avons mis en place un système de suivi des déplacements professionnels et des déplacements de nos collaborateurs afin de mieux mesurer les impacts énergétiques et climat de la mobilité dans notre entreprise. Les voyages professionnels sont systématiquement réalisés en train pour les trajets inférieurs à 400 km.

Par ailleurs l'analyse comparative de nos 2 bilans carbone le premier sur la période 2022 et le second sur la période 2024 a permis de constater que nous avons réduit de 46 % nos émissions directes en 2 ans grâce à des actions ciblées sur la mobilité et l'énergie. Cette performance, obtenue malgré une hausse de 40 % des effectifs, confirme l'impact d'une gestion opérationnelle responsable. Nous devons poursuivre nos efforts afin de réduire nos impacts ce qui constitue une obligation morale autant qu'un impératif stratégique face à l'urgence environnementale. Une nouvelle étape s'ouvre avec l'éco-conception de nos services prioritaires et une première évaluation structurée des impacts environnementaux de COSi et Fair & Smart. Cette démarche, encore exploratoire, nous a déjà permis d'interroger nos choix technologiques, de mieux maîtriser nos ressources et de prolonger la durée de vie des équipements côté utilisateur.

E3.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès accomplis dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux questions environnementales sur le changement climatique : Fixation de cible et objectifs, et suivi des progrès au fil du temps uniquement par des programmes internes.

Concernant le changement climatique, nous avons suivi les recommandations des experts pour réduire notre empreinte carbone qui n'était pas complète lors du premier exercice.

Pour autant, nos efforts ont permis de réduire nos émissions sur le scope 1 et 2 de 46% entre 2022 et 2024. Cette évolution pourrait s'expliquer par les mesures de décarbonation de la flotte de véhicules de LuxTrust et des déplacements des collaborateurs mises en oeuvre en 2023.

E3.1.1. Objectifs et cibles :

Baisser notre bilan carbone de 10% chaque année

E3.1.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs :

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

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale :

Oui impact négatifs identifiés via notre bilan carbone et recours mis en place via nos politiques et nos actions

E5. Fixation d'objectifs validés par un tiers en matière de réduction des gaz à effet de serre

	Information connue	Année de départ	Année cible
Objectifs de scope 1 validés par un tiers	●	2022	2024
Objectifs de scope 2 (par marché) validés par un tiers	●	2022	2024
Objectifs de scope 2 (par site) validés par un tiers	●	2022	2024
Objectifs de scope 3 validés par un tiers	●	2022	2030

E5.1. Mesure des émissions mondiales brutes de gaz à effet de serre de Scope 1 ou scope 2 pendant la période de reporting

	Connu	Émissions totales mesurées (tCO ₂ e)
Émissions de scope 1	●	52
Émissions de scope 2 (par marché)	●	39
Émissions de scope 2 (par site)	●	85

E6. Mesure des émissions mondiales brutes de gaz à effet de serre de Scope 3 pendant la période de reporting

	Connu	Oui, nous avons mesuré l'intégralité de nos Émissions (tCO ₂ e)
Émissions de scope 3	●	3545

E6.1 Catégories de Scope 3 incluses dans le calcul des émissions de Scope 3 de l'entreprise :

- Biens et services achetés
- Biens d'équipement
- Activités liées aux combustibles et à l'énergie
- Transport et distribution en amont
- Déchets générés par les opérations
- Voyages d'affaires
- Déplacement des salariés
- Traitement de fin de vie des produits vendus

E.7. Plan d'adaptation au changement climatique

Nous n'en disposons pas mais nous prévoyons d'en avoir un dans les deux prochaines années.

E.9. Investissement directs ou indirects dans les technologies à faibles émissions de carbone (énergie renouvelables, énergie nucléaire, captage et stockage du carbone)

Nous poursuivons notre contrat d'électricité verte et incitons nos autres bureaux à faire de même.

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Oui pour le changement climatique, cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.



Enjeu Eau

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

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

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

E1.1 : Détails de la politique

Autre. NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

Aucune action pendant la période de reporting

E3.1. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E3.1.1. Objectifs et cibles :

NA

E3.1.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs :

Autre. NA

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale :

Aucun impact négatif identifié ou causé

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels le plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Non pour l'eau cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.





Enjeu

Forêts / Biodiversité / Utilisation des terres

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

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

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

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

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

E1.1 : Détails de la politique

NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

Aucune action pendant la période de reporting

E3.1. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E3.1.1. Objectifs et cibles

NA

E3.1.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Autre. NA

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale :

Aucun impact négatif identifié ou causé

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels le plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Non pour la biodiversité cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.



Enjeu Pollution de l'air

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

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

E1.1 : Détails de la politique

NA

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

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

- Autre

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

E3.1. Evaluation des progrès

Pas de suivi des progrès

E3.1.1. Objectifs et cibles

Prendre en considération les impacts énergétiques de notre chaîne d'approvisionnement.

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

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

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

E3.1. 2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs :

Les progrès sont communiqués en interne au niveau le plus élevé.

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale :

Oui impact négatifs identifiés via notre bilan carbone et recours mis en place via nos politiques et nos actions

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels le plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Non pour la pollution de l'air cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.



Enjeu Déchets

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en lien avec le changement climatique : L'entreprise a élaboré une politique en lien avec les déchets et nous avons un système de gestion et de tri des déchets en place et que nous avons reçu le label SDK un label reconnu pour la gestion durable des ressources dans les entreprises, attribué sous le patronage de l'Administration de l'Environnement ainsi que de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce.

E1.1 : Détails de la politique

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

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

Nous avons mis en place un système de gestion des déchets suite à l'obtention du « Label Priméiert » auprès de la [SuperDreckschächt](#) en décembre 2022. Et renouvelé ce label en décembre 2023 et décembre 2024.

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

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

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

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

- Autre

Nous avons mis en place en 2023 un système de gestion des déchets qui n'existait pas auparavant. Par ailleurs nous avons créé des flux d'information pour les acteurs concernés afin qu'ils obtiennent les informations utiles à cette gestion. Par ailleurs nous avons sensibilisés nos internes au tri par des communications et un affichage plus clair des attentes sur le tri à effectuer.

E3.1. Évaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès accomplis dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux questions environnementales sur le changement climatique :

Fixation de cible et objectifs, et suivi des progrès au fil du temps uniquement par des programmes internes :

La part des déchets n'a pas diminué mais le système de gestion mis en place permet de voir les efforts mis pour les intégrer à des filières de recyclages.

E3.1. 1. Objectifs et cibles

Mieux sensibiliser nos internes à la gestion des déchets.

E3.1.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Les progrès sont examinés par rapport aux objectifs chaque année

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale

Aucun impact négatif identifié ou causé

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Oui pour les déchets, cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.

E15. Action pour réduire les déchets générés par nos activités

Non nous ne réduisons pas nos déchets de manière active, mais nous travaillons à une meilleure circularité notamment par les voies du recyclage.

E16. Autres mesures

Nous avons sensibilisé les internes à un meilleur tri de leur déchet, en renouvelant l'affichage des poubelles.

Les managers vont être formés aux achats responsables en S2 2025, et tous les salariés vont être sensibilisés aux droits humains dès S2 2025. Une analyse plus fine de nos fournisseurs va également être mise en place et des indicateurs ESG ont été introduit dans les due diligence de nos fournisseurs IT.



Enjeu

Energie et ressources

PROCESSUS ET POLITIQUES

E1. Politiques d'engagement

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

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

E1.1 : Détails de la politique

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

- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise

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

PRATIQUES

E2. Engagement des parties prenantes

Aucun engagement sur ce sujet

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

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

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés

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

Enfin nous avons mis en place un système de suivi des déplacements professionnels et des déplacements de nos collaborateurs afin de mieux mesurer les impacts énergétiques et climat de la mobilité dans notre entreprise.

E3.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès accomplis dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux questions environnementales sur le changement climatique :

Fixation de cible et objectifs, et suivi des progrès au fil du temps uniquement par des programmes internes :

L'analyse comparative de nos 2 bilans carbone le premier sur la période 2022 et le second sur la période 2024 a permis de constater que nous avons réduit de 46 % nos émissions directes en 2 ans grâce à des actions ciblées sur la mobilité et l'énergie. Cette performance, obtenue malgré une hausse de 40 % des effectifs, confirme l'impact d'une gestion opérationnelle responsable. Nous devons poursuivre nos efforts afin de réduire nos impacts ce qui constitue une obligation morale autant qu'un impératif stratégique face à l'urgence environnementale. Une nouvelle étape s'ouvre avec l'éco-conception de nos services prioritaires et une première évaluation structurée des impacts environnementaux de COSi et Fair & Smart. Cette démarche, encore exploratoire, nous a déjà permis d'interroger nos choix technologiques, de mieux maîtriser nos ressources et de prolonger la durée de vie des équipements côté utilisateur.

E3.1.1. Objectifs et cibles

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

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

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

E3.1.2. Mesure des progrès accomplis par rapport aux objectifs

Les progrès sont examinés par rapport aux objectifs chaque année

E4. Mise en place de solution pour tout impact négatif associé au sujet environnementale :

Aucun impact négatif identifié ou causé.

E8. Mesures pour réduire la consommation de combustibles fossiles au cours de la période de reporting

Oui LuxTrust a choisi un contrat d'électricité verte à 100% pour ses sites au Luxembourg et à Paris.

Le choix de nos datas centers est aussi considéré d'un point de vue environnemental.

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

Nous avons revu notre Car policy pour proposer des leasings uniquement avec des voitures électriques à partir de 2024 et en incitant nos internes à la mobilité douce par une politique d'incentive.

Nous avons également validé un code de conduite à destination des fournisseurs, intégrant des exigences en matière environnementales.

Nous avons également mis à jour notre outsourcing policy en intégrant un questionnaire ESG.

E10. Sujets environnementaux matériels liés à ses opérations ou sa chaîne de valeur (par exemple les impacts négatifs réels ou potentiels les plus graves sur les personnes ou l'environnement)

Oui pour l'énergie et les ressources, cela a été réalisé lors de notre analyse de double matérialité en avril 2024.

Chapitre 4.

Travail et droits humains



HR/L1. Enjeux identifiés comme matériels relatifs aux droits humains et au travail liés à nos opérations et ou notre chaîne de valeur

- Liberté d'association et droit de négociation collective
- Travail des enfants
- Travail forcé
- Non-discrimination en matière professionnelle et d'emploi
- Environnement de travail sûr et sain
- Salaires
- Heures de travail
- Égalité des genres et droits des femmes
- Sécurité numérique/confidentialité
- Droits des utilisateurs de produits et de services

L'analyse de double matérialité menée pour LuxTrust a permis d'identifier les enjeux considérés comme matériels. Toutefois, certains sujets non retenus comme matériels dans le cadre de cet exercice demeurent suivis par l'entreprise, car jugés pertinents pour ses activités ou ses parties prenantes.

HR/L1.1 Veuillez sélectionner jusqu'à six options considérées comme les plus importantes pour les activités de l'entreprise

- Non-discrimination en matière professionnelle et d'emploi
- Salaires
- Égalité des genres et droits des femmes
- Sécurité numérique/confidentialité
- Droits des utilisateurs de produits et de services



Enjeu

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

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

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

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

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

L2.1. : Détails de la politique

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

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

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

HR/L2.2. la politique de l'entreprise en matière de liberté d'association et de négociation collective

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

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

En 2024 la délégation du personnel a été réélue et est désormais composée de 5 salariés titulaires et 4 suppléants.

HR/L2.3 Droits plus favorables dus à une convention collective

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

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

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

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3. Engagement des parties prenantes

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

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

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

La mission de la délégation est de :

Rendre son avis :

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

Participer :

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

- Formation interne/Renforcement des capacités pour les salariés
- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires

En 2024 et 2025, la délégation du personnel, composée de 3 salariés, a organisé 3 réunions avec les Ressources Humaines et un Membre de la Direction.

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

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

HR/L4.1 Evaluation des progrès

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

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

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

En 2024 ET 2025, il y a eu 4 réunions d'organisées avec des minutes consignées

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

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5 Recours

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



Enjeu

Travail des enfants

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

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

L2.1 : Détails de la politique

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3. Engagement des parties prenantes

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

- Formation interne/Renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit interne et/ou d'un plan de mesures correctives

HR/L4.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés relatifs aux travail des enfants :

- Examens des problèmes sur une base ad hoc

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif au travail des enfants :

Aucun impact négatif identifié ou causé.



Enjeu Travail forcé

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

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

L2.1. : Détails de la politique

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

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3. Engagement des parties prenantes

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

- Formation interne/Renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit interne et/ou d'un plan de mesures correctives

HR/L4.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés relatifs au travail forcé :

- Examens des problèmes sur une base ad hoc

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif au travail forcé:

Aucun impact négatif identifié ou causé

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



Enjeu

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

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

Notre politique de recrutement est basée sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances, dans le respect et la valorisation de la diversité de parcours, de cultures et d'origines. Notre organisation comprend aujourd'hui un peu plus de 125 employés et compte 21 nationalités, 35% de femmes et 65% d'hommes, 97% de nos embauches sont proposées en CDI contre 91% en moyenne sur notre secteur d'activité.

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

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

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

L2.1 : Détails de la politique

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3. Engagement des parties prenantes

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

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

- Formation interne/Renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit interne et/ou d'un plan de mesures correctives

Après avoir signé la Charte de la Diversité en mai 2023, une conférence de sensibilisation interactive a été organisée pour l'ensemble des collaborateurs sur le thème de la diversité et de l'inclusion. En 2024 nous avons organisé un diversity breakfast avec un quizz sur la diversité et l'inclusion, et en 2025 des ateliers ont été proposés aux salariés pour mieux appréhender les différences culturelles, le handicap et le sujet des femmes dans l'IT.

La politique de recrutement a intégré des considérations de droits humains lors de sa revue.

HR/L4.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession :

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

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession:

Aucun impact négatif identifié ou causé





Enjeu

Environnement de travail sûr et sain

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

Parmi les engagements sociaux nous avons formaliser:

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

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

L2.1. : Détails de la politique

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3. Engagement des parties prenantes

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

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

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

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

Suite à cela, nous avons fait de la qualité de vie au travail une priorité structurante. L'ensemble des managers et collaborateurs ont été formés à la QVT et nous poursuivons nos efforts à travers le programme PACT qui permet d'identifier des améliorations concrètes pour les collaborateurs, en combinant diagnostic terrain et intelligence collective. Nous sommes convaincus que c'est en valorisant les singularités, en écoutant activement et en encourageant la diversité, que nous construisons un collectif résilient.

Le groupe ISG (Information Security Group) composé de 14 salariés volontaires, a participé à une formation «Formation Équipier de 1ère Intervention», afin de maintenir leur niveau.

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

HR/L4.1. Évaluation des progrès

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

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

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

HR/L4.1.1 Objectifs fixés par l'entreprise

Faire que les employés récupèrent les heures de flexitime - Analyse des raisons de non récupération du flexitime pour 2027.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

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

Aucun impact négatif identifié ou causé

HR/L7. Au cours de la période de reporting, taux d'accidents enregistrables pour les salariés

Seule l'année 2024 est considérée ici, seul un accident de travail reconnu par l'AAA a été enregistré, et le nombre de jours perdus liés à des accidents du travail a été de 9 jours.



Enjeu

Conditions de travail / Salaires

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

L2.1 : Détails de la politique

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

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

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

PRATIQUES

HR/L3 Engagement des parties prenantes

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

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

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

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

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

Des mesures concernant la mobilité interne ont été formalisées.

HR/L4.1. Evaluation des progrès

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

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

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

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

Par ailleurs une matrice des carrières a été mise en place en 2025 et une analyse de l'égalité salariale est réalisée de manière périodique.

Nous avons également été audité sur ces sujets dans le cadre du label GEEIS sur l'égalité professionnelle et la diversité par Bureau Veritas fin 2024.

HR/L4.1.1 Objectifs fixés par l'entreprise

Réduire l'écart salarial avec un écart maximum x20 entre le plus haut et le plus bas poste. Et garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

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

Aucun impact négatif identifié ou causé

HR/L6. Rapport moyen entre la rémunération des femmes et des hommes (en comparant des emplois de valeur égale) pendant la période de reporting ?

Sur la période de reporting, limitée ici à l'année 2024, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 13,70 %.



Enjeu

Egalité des genres et droits des femmes

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

L'entreprise a élaboré une politique en ce qui concerne les principes suivants relatifs aux droits humains sur l'égalité des genres et les droits des femmes : Oui, compris dans une politique plus large ou en tant que politique autonome.

L2.1 : Détails de la politique

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

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

Une politique sur l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité a été élaborée.

PRATIQUES

HR/L3 Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne l'égalité des genres et le droit des femmes, à :

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté les types de mesures suivantes au cours de la période de reporting dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés à l'égalité de genre et les droits des femmes :

- Sensibilisation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit et / ou d'un plan de mesures correctives
- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires

HR/L4.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux problèmes concernant l'égalité de genre et les droits des femmes:

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

Une matrice des carrières a été mise en place en 2025 et une analyse de l'égalité salariale est réalisée de manière périodique.

Nous avons également été audité sur ces sujets dans le cadre du label GEEIS sur l'égalité professionnelle et la diversité par Bureau Veritas fin 2024.

HR/L4.1.1 Objectifs fixés par l'entreprise

Avoir au moins 40 % de femmes parmi l'ensemble des salariés en 2030

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

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

Aucun impact négatif identifié ou causé

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



Enjeu

Sécurité numérique / confidentialité

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

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

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

L2.1 : Détails de la politique

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

- Aligné sur les normes internationales du travail
- Accessible publiquement
- Approuvé au plus haut niveau de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations et fournisseurs de l'entreprise
- Appliqué aux propres opérations de l'entreprise et à la chaîne de valeur (y compris les fournisseurs, consommateurs, communautés, autres relations commerciales)

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

PRATIQUES

HR/L3 Engagement des parties prenantes

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

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

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

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

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

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

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

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

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit et / ou d'un plan de mesures correctives
- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires
- Renforcement des capacités des relations commerciales pertinentes (par exemple, partenaires, fournisseurs, clients, etc.)

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

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

HR/L4.1. Evaluation des progrès

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

- Autre

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

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

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

MÉCANISMES DE RÉPONSE, DE REMÉDIATION ET DE REPORTING

HR/L5. Recours

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

Aucun impact négatif identifié ou causé

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



Enjeu

Droits des utilisateurs de produits et de services

PROCESSUS ET POLITIQUES

HR/L2. Politiques d'engagement

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

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

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

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

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

L2.1 : Détails de la politique

Chaque engagement de la politique relative aux droits des utilisateurs de produits et de services est :

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

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

PRATIQUES

HR/L3 Engagement des parties prenantes

Au cours de la période de reporting, l'entreprise s'est engagée auprès des parties prenantes affectées ou de leurs représentants légitimes en ce qui concerne aux droits des utilisateurs de produits et de services, à :

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

HR/L4. Mesures de prévention et d'atténuation des risques et impacts

L'entreprise a adopté le type d'action suivantes au cours de la période de reporting, dans le but de prévenir / atténuer les risques / impacts associés aux droits des utilisateurs de produits et de services :

- Formation interne / renforcement des capacités pour les salariés
- Réalisation d'un processus d'audit et / ou d'un plan de mesures correctives
- Collaboration avec des organismes gouvernementaux ou réglementaires

HR/L4.1. Evaluation des progrès

L'entreprise évalue les progrès réalisés dans la prévention / l'atténuation des risques / impacts associés aux droits des utilisateurs de produits et de services:

- Autre

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

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

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

HR/L5. Recours

Au cours de la période de reporting, l'entreprise a fourni ou permis de mettre en place un recours lorsqu'elle a causé ou contribué à un impact négatif relatif aux droits des utilisateurs de produits et de services:

Aucun impact négatif identifié ou causé



Autres mesures

HR/L8. Pratiques que l'entreprise a prises au cours de la période de reporting et/ou prévoit de prendre pour mettre en oeuvre les principes relatifs aux droits humains et au travail, y compris les objectifs fixés, les défis rencontrés et les mesures prises en matière de prévention et/ou de réparation

Au-delà de son engagement à respecter les Droits de l'Homme en 2023 conformément au Pacte National 'Entreprises et Droits de l'Homme', LuxTrust a poursuivi des objectifs ambitieux pour concrétiser cet engagement.

À cet égard, l'entreprise a adopté une politique droits humains couvrant notamment la liberté d'association, la sécurité numérique et la confidentialité, ainsi que l'égalité professionnelle et les droits des femmes dans le domaine de l'emploi, sur ses propres opérations, mais également sur sa chaîne de valeur.

LuxTrust a mis en place une politique en matière d'égalité, diversité et d'inclusion afin d'assurer à chacun un environnement de travail où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont. Enfin, pour encourager la diversité de ses collaborateurs, LuxTrust a célébré le Diversity Day après avoir signé la Charte Diversité.

Un focus a été particulièrement mis sur l'égalité professionnelle en 2024, LuxTrust ayant rejoint l'accélérateur Target Gender Equality auprès de la section locale France du Global Compact. Et l'entreprise a également été évalué sur sa démarche Egalité professionnelle et diversité par le label GEEIS de bureau veritas avec une note de 4/6 sur ces deux enjeux.

Une politique QVT et BET a été engagée, les managers et tous les collaborateurs ont également été formés afin d'appliquer une méthode d'amélioration continue des conditions de travail, reposant sur une méthodologie PACT « Proposition d'Amélioration des Conditions de Travail ».

Enfin, nous avons également mis en place un dialogue parties prenantes avec les acteurs de la société civile et accentué le dialogue avec les régulateurs sur l'enjeu de l'accessibilité de nos produits et services. Le premier fait parti de notre programme Inclusion delivery, et le second a permis l'ouverture d'un groupe de travail avec notamment diverses associations reconnues sur les aspects du handicap.





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