



Rapport Droits de l'Homme

Pacte national « Entreprises et Droits de l'Homme » 2024

Basé sur le UN Guiding Principles Reporting Framework

LU  **EMBOURG**

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



Avant-propos

En tant qu'entreprise socialement responsable, POST Luxembourg s'engage à attacher une importance particulière au respect des droits humains au niveau de son entreprise et des filiales sous contrôle direct, ainsi que tout au long de la chaîne d'approvisionnement à laquelle le Groupe prend part.

Avec la signature du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » en 2023, POST Luxembourg s'est engagée à « publier tous les ans, sur le site Internet dédié, un rapport sur les mesures mises en œuvre » en faveur du respect des droits humains, mais aussi « à communiquer ce rapport aux parties prenantes et à le soumettre à l'évaluation qualitative et quantitative du Groupe de travail « Entreprises et Droits de l'Homme » dûment appuyé par une expertise externe ».

Le second rapport présenté dans ce contexte a été établi suivant le Cadre de Reporting conforme aux Principes Directeurs des Nations unies, selon la recommandation de la House of Sustainability. Il couvre les réalisations 2024. Veuillez vous référer au rapport 2023 pour prendre connaissance des précédentes actions menées.

Table des matières

Informations sur POST Luxembourg	2
Données préalables	2
Données de cadrage	2
Questionnaire	3
PARTIE A :	
Gouvernance du respect des droits de l'Homme	3
PARTIE B :	
Définition de l'axe de reporting	13
PARTIE C :	
Gestion des sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme	17

Informations sur l'organisation

DONNÉES PRÉALABLES

Nom de l'organisation : POST Luxembourg

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

Nombre de salariés au Luxembourg¹ : 3554

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 2

Le périmètre de ce deuxième rapport « Droits de l'Homme » inclut deux entités du Groupe POST Luxembourg, à savoir POST Luxembourg et POST Telecom S.A., employant 3302 personnes au 31 décembre 2024.

La filiale LuxTrust S.A., également signataire du pacte, publie son propre rapport.

Nom des entités concernées : POST Luxembourg (établissement public) et POST Telecom S.A.

DONNÉES DE CADRAGE

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

Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ; Services financiers ; Services postaux et Logistique

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

Luxembourg

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

Luxembourg, Irlande, Royaume-Uni, Allemagne, France, Pays-Bas, Finlande, Etats-Unis



¹3554 headcount au 01.01.2025 (POST Luxembourg + POST Telecom S.A.)

Questionnaire

PARTIE A :

LA GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME AU SEIN DU GROUPE POST LUXEMBOURG

Selon le principe n°16 des Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité des acteurs socio-économiques en matière de respect des droits de l'Homme, l'entreprise devrait formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui :

1. est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise,
2. est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes,
3. énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme,
4. est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : L'ENGAGEMENT PUBLIC DE L'ENTREPRISE

À l'échelle de l'organisation, l'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise. De cet engagement découlent l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour y répondre.

La politique des droits de l'Homme permet de communiquer en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir. Elle témoigne de la compréhension par l'entreprise des risques et des opportunités en lien avec le respect des droits de l'Homme.

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

Courant 2024, POST a élaboré une politique des droits humains, document qui a été formellement approuvé par le Comité exécutif de POST Luxembourg ainsi que par le Directoire de POST Telecom puis publiée en interne via intranet en mars 2025.

La politique des droits humains rassemble, complète et coordonne l'ensemble des engagements pris au niveau de POST depuis plusieurs années. Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise avec la signature du « Pacte national Entreprises et droits de l'Homme ».

À travers cette politique, POST s'engage à respecter les droits humains internationalement reconnus, tels que définis par les standards internationaux, partout où elle opère et s'est dotée d'**engagements généraux suivis d'engagements plus spécifiques dans le but de :**

- Prévenir les impacts négatifs et violations des droits humains liés aux activités et associés aux

opérations de POST et ce, tout au long de sa chaîne de valeur ;

- Protéger tous les collaborateurs contre tous les types de discrimination, de harcèlement et de pratiques de travail déloyales en favorisant un environnement de travail collaboratif et l'égalité des chances ;
- Promouvoir la collaboration avec les fournisseurs et les parties prenantes via le renforcement des droits humains tout au long de la chaîne de valeur ;
- Veiller à ce que les droits humains soient pris en compte dans toute future élaboration de politiques ou procédures opérationnelles au sein de POST ;
- Évaluer les impacts, les risques et les opportunités (IRO) liés aux droits humains tout au long de sa chaîne de valeur.
- Communiquer et diffuser le rapport annuel sur les droits humains à toutes ses parties prenantes.

À travers cette politique, POST a pris soin de :

- (1) formaliser les engagements précis de POST vis-à-vis des trois groupes de parties prenantes identifiées que sont les collaborateurs, les clients et les fournisseurs (ci-dessous)
- (2) préciser la gouvernance mise en place en interne pour prévenir une violation des droits (voir la section A2.1 et A2.2 de ce rapport)
- (3) présenter les mécanismes de signalement mis en place.

1. Nos engagements envers les collaborateurs

POST s'engage à respecter les droits fondamentaux de ses collaborateurs et à leur offrir des conditions de travail dignes, justes et favorables.

POST reconnaît la liberté d'association et le droit à la négociation collective :

- Elle reconnaît que ses collaborateurs sont libres de former et d'adhérer à une organisation de leur choix et n'interfère pas avec ce droit.
- Elle proscrit toute forme d'intimidation, de harcèlement, de sanction ou de discrimination à l'encontre des collaborateurs en lien avec leurs activités syndicales. Elle garantit également à chacun la liberté d'adhérer aux organisations de son choix, sans aucune incitation à s'en abstenir.
- Elle respecte le droit à la négociation collective et le rôle des organisations syndicales dans ce processus. Elle s'engage à négocier de bonne foi.

POST respecte le temps de travail conformément au droit du travail et aux normes internationales de l'OIT².

- POST reconnaît que les heures de travail excessives sont préjudiciables à la santé et à la sécurité des collaborateurs. En conséquence, elle veille au respect de la législation nationale sur le temps de travail et s'efforce de suivre les recommandations de l'OIT sur le temps de travail et les heures supplémentaires.

POST rejette toute forme de discrimination.

- POST interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle ou l'identité du genre.
- POST garantit un salaire égal pour un travail égal.
- POST s'engage à soutenir l'égalité des chances pour chaque collaborateur et à promouvoir la diversité.

POST s'engage à proscrire tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité d'une personne. Elle applique une politique de « tolérance

zéro » en matière de harcèlement et sanctionne ces comportements. POST s'engage à respecter la vie privée de ses collaborateurs et à leur permettre de trouver un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. POST s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. POST s'est engagée à atteindre un objectif de zéro accident et dommage corporel sur le lieu de travail, cet objectif est inscrit dans la politique de santé et sécurité au travail.

- POST garantit un environnement de travail sûr pour ses collaborateurs.
- Elle met en œuvre un système de gestion des risques santé-sécurité afin de les prévenir et, le cas échéant, d'y remédier.
- Elle fournit la formation et les outils appropriés pour réduire les accidents de travail et les maladies liées à l'activité professionnelle.

Tout collaborateur a la possibilité d'informer le management, les Ressources humaines et le Comité éthique de tout agissement contraire à ces engagements.

2. Nos engagements envers les clients

POST s'engage à respecter les droits de ses clients, en particulier leur droit à la non-discrimination, à la vie privée, à la santé et à la sécurité. POST s'engage à traiter les données de ses clients selon les meilleures consignes de sécurité, de ne collecter que les données strictement nécessaires aux traitements et de ne traiter ces données qu'aux fins initialement communiquées aux clients. Elle s'engage à éviter toute brèche d'information durant le traitement de ces données.

3. Nos engagements envers les fournisseurs

POST rejette toute forme de travail forcé et obligatoire et toute forme de travail des enfants en conformité avec les conventions de l'OIT.

- Aucun enfant ne saurait être exposé à un travail susceptible de mettre en danger sa santé physique, mentale ou morale, sa sécurité ou sa moralité. Le travail forcé se définit comme tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de plein gré.

POST s'efforce de vérifier l'intégrité et la réputation de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires et d'inclure dans ses contrats avec ses fournisseurs, sous-traitants et ses partenaires une clause prévoyant le respect des droits humains.

²Organisation internationale du travail

A1.1

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

L'engagement public du Groupe POST Luxembourg s'inscrit dans une démarche plus globale de responsabilité sociale d'entreprise initiée en 2008.

Cet engagement a été approuvé par le Conseil d'administration et par le Comité exécutif de POST Luxembourg via une politique de développement durable en 2009.

Le premier rapport annuel de développement de POST a été publié dès 2012 avant d'être intégré au rapport financier en 2017 afin de présenter la performance globale de l'entreprise.

Depuis lors, POST a adhéré à de nombreuses initiatives contribuant au respect des droits de l'Homme, comme la Charte de la Diversité Luxembourg (2012), la Stratégie nationale « Vision Zéro » (2022) et le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » (2023).

NOUVEAU - en 2024, POST a adhéré au programme Actions positives conçu par le Ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité (MEGA) pour accompagner les entreprises dans la création de bonnes pratiques en termes d'inclusion et d'égalité des chances au travail. Un sondage a été réalisé en 2024 chez POST (taux de réponse de 42%). Ce point fera l'objet d'un suivi structuré en 2025.

Le développement de l'engagement public de POST en faveur de la RSE et des droits humains, a été relayé au travers de :

• **La Stratégie 2023-2027 « Eis POST, eis Zukunft »**

En 2023, POST Luxembourg a dévoilé le plan stratégique 2023-2027 « Eis POST, eis Zukunft », qui intègre la stratégie RSE (responsabilité sociétale des entreprises) dans sa gouvernance d'entreprise, avec l'ambition première de concilier rentabilité et responsabilité. Au niveau de cette stratégie, une attention accrue est portée sur les questions éthiques, environnementales ainsi que sur celles relatives aux droits humains en particulier.

Ce plan vise :

- une croissance durable de POST reposant sur un équilibre entre la responsabilité et la rentabilité
- l'intégration systématique des considérations de responsabilité sociale, sociétale et environnementale dans tous les comportements, décisions et actions au sein de l'entreprise.

Au niveau de cet exercice stratégique, trois priorités RSE ont été définies³:

- Dans une société engagée vers la neutralité carbone, nous voulons réduire **l'impact environnemental** de nos activités de transport et de télécommunications.
- Dans une société de plus en plus digitalisée, nous voulons promouvoir un usage **numérique responsable**, source de progrès, qui soit à la fois durable, inclusif (accessible à tous) et utile (centré sur des besoins réels).
- Dans une société où les inégalités sociales sont grandissantes, nous voulons agir pour **l'inclusion** de nos collaborateurs et de nos clients.

• **Le code de conduite des collaborateurs**

L'engagement à respecter les droits humains se traduit aussi au niveau du code de conduite pour les collaborateurs de POST Luxembourg et de POST Telecom.

Il fixe des règles claires afin de mettre en pratique les valeurs éthiques de l'entreprise, notamment en matière de :

- respect des collaborateurs⁴
- santé et la sécurité au travail⁵
- respect de la vie privée des collaborateurs et des parties prenantes externes⁶
- protection des données client⁷
- non-discrimination, d'égalité des chances & de lutte contre le harcèlement⁸

En 2024, le code de conduite a évolué pour intégrer les engagements du Pacte national Entreprise et droits de l'Homme ainsi que la loi sur les lanceurs d'alerte⁹.

³Ces priorités ont été confirmées par l'analyse de double matérialité menée en 2024 en préparation de la mise en conformité du Groupe POST Luxembourg avec la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Les thèmes prioritaires identifiés sont le changement climatique, l'économie circulaire, les conditions de travail des collaborateurs, la protection des consommateurs/des utilisateurs et l'éthique des affaires.

• Le code de conduite des fournisseurs

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

POST Luxembourg demande à chaque fournisseur de veiller à respecter, mettre en œuvre et faire respecter par ses propres fournisseurs et sous-traitants, une série d'engagements liés aux valeurs de travail, à l'éthique, à l'environnement, à la santé et la sécurité au travail¹⁰.

Ce code de conduite engage notamment les fournisseurs au respect de la réglementation internationale, européenne et nationale ainsi que de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations unies, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). Le code de conduite des fournisseurs est en révision et sera complété d'une politique d'achats durables afin de renforcer la protection des droits humains et de présenter les voies de recours à nos partenaires externes. Ces documents de gouvernance seront publiés en 2025.

• L'adoption d'une politique des droits humains

La politique des droits humains adoptée formellement début 2025 rassemble, complète et coordonne l'ensemble des engagements pris au niveau de POST Luxembourg.

A1.2 A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?

La politique droits humains s'applique à tous les collaborateurs de POST Luxembourg et de POST Telecom S.A., c'est-à-dire : les salariés, actuels et anciens, engagés à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou à temps partiel, les collaborateurs du statut public, y compris les stagiaires, les étudiants, les membres des organes de gouvernance (membres du Conseil d'administration et Conseil de surveillance, du Comité exécutif et Directoire, y compris les membres non-exécutifs).

Elle vise à s'adresser aussi aux externes, partenaires, prestataire de services, clients, fournisseurs, sous-traitants, intérimaires, faisant partie de la chaîne de valeur de POST.

La politique adoptée couvre 100% des activités de l'entreprise.



⁴Code de conduite (version mai 2024) p. 10 | ⁵Code de conduite p. 11 | ⁶Confidentialité, Code de conduite p. 12 | ⁷Code de conduite p. 13 | ⁸Code de conduite p. 17 | ⁹Code de conduite p.24 | ¹⁰Rapport intégré 2023, p. 43

A1.2

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

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

- | | |
|---|---|
| ☒ Droit à l'auto-détermination | ☒ Droit à la liberté de réunion |
| ☐ Droit à la vie | ☒ Droit à la liberté d'association |
| ☐ Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants | ☐ Droit à la protection de la famille et droit de se marier |
| ☒ Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé | ☐ Droit à la protection de l'enfant |
| ☒ Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne | ☐ Droit de participer à la vie publique |
| ☐ Droit des personnes détenues à être traitées humainement | ☐ Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination |
| ☐ Droit à la liberté de mouvement | ☒ Droits des minorités |
| ☐ Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion | ☒ Droit au travail |
| ☐ Droit à un procès équitable | ☒ Droit à des conditions de travail justes et favorables |
| ☐ Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive | ☒ Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève |
| ☐ Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique | ☒ Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales |
| ☒ Droit au respect de la vie privée | ☐ Droit à une vie familiale |
| ☒ Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion | ☐ Droit à un niveau de vie suffisant |
| ☒ Droit à la liberté d'opinion et d'expression | ☒ Droit à la santé |
| ☐ Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse | ☐ Droit à l'éducation |
| | ☐ Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs |
| | ☐ D'autres droits : |

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

La politique des droits humains est disponible sur l'intranet et le site Internet postgroup.lu

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

Une section dédiée aux droits humains figure depuis 2022 dans les rapports annuels et souligne notre engagement en matière de respect des droits de l'Homme et, plus particulièrement, des droits des collaborateurs¹¹.

Le code de conduite collaborateurs est disponible sur l'intranet AGORA. Il est remis à tout nouveau collaborateur au moment de l'embauche.

Les conditions générales d'achat de POST Luxembourg font référence au code de conduite fournisseurs. Ce code de conduite est accessible sur le site postgroup.lu et fait partie intégrante de nos contrats.

NOUVEAU – en matière de santé et sécurité : en 2024, un guide pratique à destination des collaborateurs reprenant l'ensemble des consignes de sécurité et mesures de prévention, a été distribué pour la première fois à l'ensemble des collaborateurs et est disponible sur l'intranet de POST. Il est remis à toute nouvelle recrue lors de son entrée en fonction.

Une brochure reprenant l'ensemble des Consignes Générales de Sécurité pour les entreprises externes a aussi été établie en 2024. Elle est remise à toutes les entreprises externes qui doivent effectuer des travaux ou des interventions techniques dans les bâtiments et pour le compte de POST Luxembourg. Elle vise à faire connaître les dispositions de sécurité applicables dans les bâtiments de POST, mais aussi les obligations légales en matière de travaux.

Plan de progrès pour la partie A1

- Révision du code de conduite collaborateurs de POST Luxembourg (intégration du respect des droits humains et du mécanisme de signalement) et révision de la composition actuelle du Comité éthique
- Traitement des signalements de non-respect du code de conduite des collaborateurs et des fournisseurs par le Comité éthique
- Mise à jour du code de conduite des fournisseurs
- Mise en place d'un point de contact et d'une procédure de suivi pour les lanceurs d'alerte externes
- Politique Achats intégrant le respect des droits humains et de l'environnement
- Politique RH intégrant respect des droits humains
- Plan d'action égalité au travail (MEGA)

Fait en 2024

Fait pour les collaborateurs en 2024
En cours pour les fournisseurs → 2025

En cours → 2025

Fait en mars 2025 en interne
En cours en externe → réalisation mars 2025

En cours → 2025

En cours → 2025

En cours → 2025

¹¹Rapport annuel 2023, p.43 et suivantes

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

A2

Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?

Les droits humains s'inscrivent pleinement dans l'un des trois axes RSE fondamentaux de la stratégie 2023-2027 de POST sur lesquels l'entreprise veut agir de manière prioritaire, à savoir « soutenir l'inclusion ».

Conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP¹²), POST Luxembourg s'engage à respecter tous les droits humains internationalement reconnus et pertinents pour ses opérations.

Ceux-ci visent à garantir la dignité et l'égalité de tous, recouvrant un très large spectre de droits : droits civils et politiques ainsi que les droits sociaux, économiques et culturels.

À la suite de son engagement pris en signant le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », la politique des droits humains adoptée formellement début 2025 précise les engagements et structure l'ensemble des démarches mises en œuvre en la matière.

A2.1

Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme sont-elles organisées au sein de votre entreprise, et pourquoi ?

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

A2.2

Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la Direction générale et le Conseil d'administration, et pourquoi ?

La politique droits humains adoptée par POST précise la gouvernance mise en place en interne afin de prévenir une violation des droits ou, le cas échéant, y remédier.

1. Le Conseil d'administration et le Comité exécutif

Le **Comité exécutif** intègre les enjeux ESG, dont le respect des droits humains, dans le processus décisionnel et d'investissement de POST, fixe des objectifs annuels RSE pour l'entreprise et chaque métier ainsi que les engagements prioritaires. Il évalue aussi les performances réalisées au regard des objectifs établis. La politique des droits humains et ses révisions sont soumises à l'approbation du Comité exécutif qui est responsable de son application. Le Comité exécutif de POST Luxembourg reçoit régulièrement des informations sur les résultats de la mise en œuvre de la politique des droits humains,

à travers un rapport annuel et le plan d'action établi sur base de l'analyse des risques. La politique des droits humains et ses révisions sont également transmises pour information au Comité éthique et au Conseil d'administration.

2. Le Comité éthique

Le Comité éthique (organe interne de l'Entreprise indépendant de tout autre organe, de toute autre fonction et de toute hiérarchie) est chargé de guider POST Luxembourg dans le respect de ses engagements en matière d'éthique des affaires et de respect des droits humains. En particulier, il veille au respect du Code de conduite des collaborateurs, à son application et à la coordination de sa mise à jour. C'est à lui aussi qu'incombe la responsabilité de traiter les cas d'infractions au code de conduite qui lui sont signalés. Chaque année, le Comité

¹²United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP

éthique présente un rapport d'activité confidentiel et anonymisé au Directeur général et, si nécessaire, formule des recommandations pour améliorer le code de conduite et la procédure de signalement.

Le Comité éthique est aussi l'organe qui traite les violations dans le cadre de la procédure de lanceur d'alerte, conformément à la législation en vigueur.

NOUVEAU - La composition du Comité éthique (composé d'un président et de 5 membres) a été revue en 2024.



Les membres du Comité éthique de POST Luxembourg : *Pascal Recchia (membre), Natacha Trunkwald (membre), Carlo Schockweiler (président, externe à POST), Maya Kocher (membre), Carlo Neises (membre), Daniel Nestler (membre).*

Le président est indépendant. À ce titre, il ne peut pas faire partie du personnel ni d'un organe de l'Entreprise ni d'une filiale. Le Directeur général veille à choisir un président qui dispose de l'expérience, de l'autorité et de l'honorabilité requises pour la fonction. Le Comité éthique établit son règlement d'ordre intérieur et se réunit aussi souvent que le traitement des signalements l'exige.

3. La fonction de gestion des risques

La fonction de gestion des risques intègre dans ses processus d'analyse et de contrôle interne les risques liés à l'ESG dont les droits humains font partie intégrante. À ce titre, l'équipe du Chief Risk Officer (CRO) a participé activement en 2024 aux workshops pilotés par le comité ESG et établit une cartographie des risques ESG à suivre.

4. Le département Achats

Pour s'assurer que les fournisseurs respectent leurs engagements en matière de droits humains, le département Achats met en œuvre une politique d'achats incluant une cartographie des risques fournisseurs et intègre des critères RSE dans les appels d'offres. Dans la mesure de ses moyens,

POST s'efforce de suivre les pratiques de ses fournisseurs en matière de respect des droits humains, tout en se réservant le droit de réaliser des évaluations et audits sur site. Le code de conduite fournisseurs, qui intègre un mécanisme d'alerte ainsi qu'une section dédiée aux droits humains, fait partie intégrante des conditions générales d'achat.

5. La direction des Ressources humaines

La direction des Ressources Humaines fait appliquer la politique RH et veille à travers tous ses processus au respect des droits humains, à la santé et sécurité au travail, à la diversité et à l'égalité des chances, à la lutte contre la discrimination et encourage l'inclusion et l'employabilité de nos collaborateurs.

Un état des lieux de l'application de la politique RH de POST (avec plan d'action pour les années à venir visant à combler les lacunes et à initier des améliorations) est réalisé annuellement.

6. Le responsable des droits humains

Fonction mise en place en 2024, le responsable des droits humains veille à la bonne application par les responsables respectifs au sein de l'organisation de la politique des droits humains qui, pour rappel, s'articule autour des axes suivants :

- Mise en œuvre des politiques en interne et en externe en matière de droits humains ;
- Identification et évaluation des risques concernant les droits humains dans les opérations de l'entreprise ;
- Sensibilisation et formation des collaborateurs sur les questions des droits humains ;
- Promotion d'une culture de l'entreprise respectueuse des droits humains à tous les niveaux ;
- Mise en place des mécanismes de suivi et de reporting pour évaluer la performance de l'entreprise en matière de droits humains ;
- Mise en conformité de l'entreprise avec les lois nationales et internationales en matière de droits humains ;
- Mise en pratique des instruments de gouvernance permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits humains ;
- Mise en place de mécanismes de dialogue et de concertation avec les parties prenantes pour permettre de faire connaître leurs attentes et préoccupations en matière de droits humains.

Le responsable des droits humains communique annuellement un rapport de mise en œuvre de la présente politique à toutes les parties prenantes.

¹³En cours d'élaboration



Romain Lanners, secrétaire général et responsable Corporate development chez POST Luxembourg est depuis 2025 en charge de veiller à l'application de la politique des droits humains et de communiquer sur le respect des engagements du Pacte.

A2.3

Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?

Les collaborateurs sont sensibilisés via le code de conduite (auquel s'ajoute la brochure reprenant les consignes de sécurité et les mesures de prévention) remis à l'occasion de l'embauche de chaque nouveau collaborateur.

Ces deux documents fixent les règles claires afin de mettre en pratique les valeurs éthiques de l'entreprise, notamment en matière de :

- respect des collaborateurs¹⁴
- santé et la sécurité au travail¹⁵
- respect de la vie privée des collaborateurs et des parties prenantes externes¹⁶
- protection des données client¹⁷
- non-discrimination, d'égalité des chances & de lutte contre le harcèlement¹⁸.

Autour de ces enjeux de droits humains, POST s'engage aussi à développer des programmes de formation afin de sensibiliser les collaborateurs au respect de ces droits et à évaluer l'efficacité de ces démarches.

A2.4

Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?

POST s'efforce de vérifier l'intégrité et la réputation de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires et d'inclure dans ses contrats une clause prévoyant le respect des droits humains.

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

Une refonte de ce code de conduite est prévue en 2025 afin d'y intégrer le respect des droits humains et la procédure de signalement associée.

Le code de conduite des fournisseurs est directement accessible au départ du site Internet du Groupe POST Luxembourg.

¹⁴Code de conduite (version mai 2024) p. 10 | ¹⁵Code de conduite p. 11 | ¹⁶"Confidentialité" Code de conduite p. 12 |

¹⁷Code de conduite p. 13 | ¹⁸Code de conduite p. 17

A2.5

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

Les engagements pris à la suite de la signature du Pacte national « Entreprise et droits de l'Homme » ont conduit à la mise en place d'une approche coordonnée des actions, mesures et contrôles en matière de respect des droits de l'Homme en lien avec les activités menées par POST. Cette volonté de mieux structurer les actions et les responsabilités est reflétée au niveau de la Politique des droits humains.

Une première analyse des risques coordonnée par le CRO, qui fait partie intégrante de la cartographie des risques ESG, a permis de mettre en évidence l'importance de traiter le sujet des droits de l'Homme de manière transverse, sous la responsabilité d'une personne dont la mission est de superviser l'application de la politique des droits humains et d'organiser la gouvernance en la matière.

Plusieurs politiques et processus transversaux intègrent désormais la composante des droits humains.

Les risques spécifiques à certaines activités et métiers sont identifiés et font l'objet de mesures appropriées à la gestion des risques telles que :

- la politique d'achats
- la politique RH
- la politique RSE
- la politique santé et sécurité

Les engagements volontaires pris ont permis de préparer l'entreprise vis-à-vis de ses futures obligations en lien par exemple avec la directive européenne CS3D, qui vise à s'assurer du respect des droits humains, mais aussi du respect de critères environnementaux chez nos fournisseurs. La démarche doit faciliter les mises en conformité réglementaires à venir.

S'inscrire dans une démarche structurée, s'appuyant sur une évaluation des risques, permet également de mieux identifier les éléments à améliorer et les défis à venir.

La démarche a notamment mis en lumière la nécessité de renforcer la connaissance de l'ensemble de la chaîne de valeur et de nos partenaires, dans l'optique de pouvoir les évaluer sur les conditions tarifaires qu'ils proposent, la qualité de leurs produits et services, mais aussi sur d'autres critères, éthiques, sociaux ou environnementaux.

L'approche permet, enfin, de fixer des objectifs, d'opérer un suivi des performances, à travers des évaluations régulières, et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Plan de progrès pour la partie A2

- Sensibilisation des collaborateurs
- Établissement d'une politique des droits humains
- Nomination d'un responsable des droits de l'homme

- Formation au respect et à la non-discrimination - e-learning RESPEKT (mis en ligne en 2023 et toujours disponible)
- Sondage sur l'inclusion et l'égalité des chances au travail (2024)
- Remise d'une brochure sur les consignes de sécurité et les mesures de prévention (2024)
- Formation aux droits humains (prévue en 2025 pour un public cible en interne)

Fait en 2024, approuvée formellement en 2025

Fait en 2024

Questionnaire

PARTIE B :

DEFINIR L'AXE DE REPORTING

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

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels et potentiels relatifs aux droits de l'Homme est une étape essentielle pour garantir un processus adéquat de diligence raisonnable autour de ces enjeux. Cela permet d'envisager et de prendre les mesures appropriées.

Une évaluation adéquate doit prendre en compte tous les domaines de l'entreprise, à travers les opérations qu'elle mène et les relations qu'elle entretient (y compris les chaînes d'approvisionnement) où les risques en matière de droits de l'Homme sont les plus susceptibles d'être présents et les plus importants.

L'évaluation doit aller au-delà de l'identification des risques matériels pour l'entreprise et inclure les risques pour les détenteurs de droits.

B1

Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme pour liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.

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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ☐ Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones ☒ Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur ☐ Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail ☒ Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) ☒ Risques liés aux situations de travail illégal ☐ Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs ☐ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) ☐ Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive ☒ Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement | <ul style="list-style-type: none"> sur le lieu de travail ☒ Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses ☐ Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance) ☐ Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. ☐ Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.) ☒ Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) ☐ Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques ☐ Risques liés à la dégradation des conditions de travail |
|---|--|

- ☒ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)
- ☐ Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine

- ☐ Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé
- ☐ Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs
- ☐ Autres risques identifiés :

B2

Détermination des sujets saillants. Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.

La politique des droits humains de POST prévoit de réaliser annuellement des évaluations des risques liés aux droits humains (dans le cadre de la cartographie des risques ESG) et de mettre en place un plan d'action structuré pour chaque risque identifié.

Ces plans d'action intègrent :

- Les engagements
- Les actions de sensibilisation vers les parties prenantes liées aux enjeux identifiés
- Des actions et directives répondant aux enjeux
- Des instruments de contrôle et de mesure de performance

Les différentes évaluations des risques devront permettre d'identifier au plus tôt les impacts potentiels et d'intégrer ainsi les mesures de prévention ou d'atténuation à tout nouveau projet et/ou développement d'activité.

Première évaluation des risques liés aux droits de l'Homme

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

- qualifier les principaux facteurs de risques pesant sur les droits de l'Homme dans le contexte des activités de l'entreprise ;
- recenser les mesures et pratiques existantes permettant de réduire les risques identifiés ;
- évaluer et hiérarchiser ces risques afin de faire émerger les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ;
- établir des plans d'amélioration pour mieux maîtriser certains risques.

Méthodologie d'analyse des risques.

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

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

Périmètre de l'analyse des risques

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

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

Évaluation des risques dans le cadre des activités internes et des services fournis aux clients

Cette évaluation vise à identifier les sujets susceptibles de présenter un risque d'atteinte aux droits humains des collaborateurs en interne ou des clients et usagers de POST dans le contexte de la fourniture de ses services.

C'est également à travers cette étape préliminaire que sont recensées les mesures et/ou pratiques existantes permettant de maîtriser les risques étudiés.

Les catégories des risques pris en compte dans le cadre de cette évaluation se basent sur les droits figurant dans la Charte internationale des droits de l'Homme, ainsi que les principes directeurs des Nations unies.

- Dans ce contexte, l'analyse des risques se focalise sur les **atteintes potentielles aux droits de l'Homme**, en évaluant avant tout la gravité de leur incidence sur les catégories de personnes concernées (collaborateurs, clients). Cette **gravité** est évaluée selon le type de droit humain impacté, la quantité de personnes concernées et la sévérité estimée des conséquences pour les personnes.
- Les risques sont également appréciés selon leur **vraisemblance**, c'est-à-dire la probabilité que le risque se matérialise dans le futur. Les incidents passés constituent un indicateur important pour l'évaluation de cette probabilité.

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

Évaluation des risques dans le cadre des relations commerciales

Cette évaluation vise à identifier les sujets susceptibles de présenter un risque d'atteinte aux droits humains auprès des fournisseurs de POST à travers l'ensemble de la chaîne de valeur.

Afin de la mener à bien, en 2023, les « Achats » ont identifié cinq risques saillants et évalué leur périmètre d'action par rapport à ces risques.

Ces évaluations ont été pondérées en tenant compte de la zone **géographique** d'où provient chaque fournisseur. De cette manière, un score de risque a pu être attribué à chaque fournisseur.

Les cinq risques saillants identifiés au niveau des achats :

- Travail forcé et servitude pour dettes
- Travail des enfants et des jeunes
- Pollution et produits chimiques toxiques ou dangereux
- Discrimination fondée sur le genre (y compris le harcèlement)
- Fin de vie des produits (recyclage des déchets)

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

B3

Choix des principales zones géographiques : si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.

Le choix des principales zones géographiques ne s'est pas limité au seul Luxembourg, étant donné que les entités du Groupe POST Luxembourg s'approvisionnent auprès de nombreux fournisseurs et envoient des factures à des clients situés à travers le monde.

En ce qui concerne l'analyse des risques réalisée en 2024, trois catégories de pays ont été distingués :

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

Pour ce qui est de l'exercice 2025, une nouvelle catégorisation des pays sera adoptée afin de les classer en fonction de leur exposition aux divers risques géopolitiques.

B4

Autres incidences graves. Déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.

Aucun incident grave en relation avec les droits humains n'est survenu à notre connaissance durant la période de reporting.

La procédure pour le lanceur d'alerte externe est un canal supplémentaire pour collecter les signalements, sa mise en place n'est prévue avant 2025. Des formulaires seront rendus accessibles pour permettre à des personnes externes de procéder à des signalements.

Plan de progrès pour la partie B

- Extension du périmètre de l'analyse des risques aux services fournis aux clients
- Extension progressive du périmètre de l'analyse des risques à l'ensemble des filiales du groupe.
- Mise à jour de la base de données fournisseurs, amélioration de la méthodologie de classification et réactualisation de la cartographie des risques achats (notamment avec les risques géopolitiques).
- Mise en place d'une procédure pour les lanceurs d'alerte externes.

Elaborée à travers l'analyse des risques CSRD / ESG – pouvant s'intégrer dans le rapport 2026

Processus à évaluer

En cours → 2025

En cours → mars 2025



PARTIE C :

GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées.

Pour vérifier la remédiation aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.



C1

Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?

POST a mis en place différentes politiques générales et spécifiques pour adresser les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme identifiés.

Politiques générales et spécifiques

• Politique des droits humains

En 2025, POST a adopté formellement une politique des droits humains. Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement de POST à la suite de la signature du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme ».

A travers cette politique, POST s'engage à respecter les droits humains internationalement reconnus, tels que définis par les standards internationaux, partout où elle opère et s'est dotée d'engagements généraux suivis d'engagement plus spécifiques

A travers cette politique, POST a pris soin de :

- de formaliser les engagements précis de POST vis-à-vis des trois groupes de parties prenantes identifiées que sont les collaborateurs, les clients et les fournisseurs
- de préciser la gouvernance mise en place en interne pour prévenir une violation des droits
- de présenter les mécanismes de signalement mis en place.

L'objectif affiché est que l'ensemble des politiques

de POST touchées intègrent les engagements énoncés dans cette politique des droits humains.

Les risques spécifiques à certaines activités et métiers sont identifiés et font l'objet de mesures appropriées à la gestion des risques à travers la:

- Politique RH (en cours d'élaboration) et le code de conduite des collaborateurs
- Politique d'achats (en cours d'élaboration) et le code de conduite des fournisseurs
- Politique santé et sécurité
- Politique RSE

• Code de conduite des collaborateurs

L'engagement à respecter les droits humains au sein de l'entreprise se traduit au niveau du code de conduite pour les collaborateurs de POST Luxembourg et de POST Telecom. Il fixe des règles claires afin de mettre en pratique les valeurs éthiques de l'entreprise, notamment en matière de :

- respect des collaborateurs
- santé et sécurité au travail
- respect de la vie privée des collaborateurs et des parties prenantes externes
- protection des données client

- non-discrimination, égalité des chances & lutte contre le harcèlement

Le code de conduite collaborateur intègre notamment la procédure de signalement conformément à la directive sur le lanceur d'alerte. Cette procédure permet notamment de prévenir les risques de discrimination et/ou liés à la vie privée, mais aussi de soulever des préoccupations relatives à un risque ou à une violation des politiques de l'entreprise, en matière par exemple de harcèlement ou de discrimination.

• Code de conduite des fournisseurs

Les exigences en matière de droits humains au niveau de l'ensemble de la chaîne de valeur sont établies au niveau d'un code de conduite des fournisseurs qui fait partie intégrante des conditions générales d'achat.

POST Luxembourg demande à chaque fournisseur de veiller à respecter, mettre en œuvre et faire respecter par ses propres fournisseurs et sous-traitants, une série d'engagements liés aux valeurs de travail, à l'éthique, à l'environnement, à la santé et la sécurité au travail.

Ce code de conduite engage notamment les fournisseurs au respect de la réglementation internationale, européenne et nationale ainsi que de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations unies, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

• Politique « Santé et Sécurité »

Dans l'optique de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et contribuer à la préservation de la santé des employés sur leur lieu de travail, POST s'est dotée d'une politique santé et sécurité au travail.

Elle comprend des mesures pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles, en assurant la conformité aux réglementations légales.

Cette politique instaure aussi un suivi d'un ensemble d'indicateurs permettant d'identifier et de suivre les risques en matière de santé et de sécurité au travail dans l'optique d'améliorer l'environnement, le bien-être et la santé des collaborateurs.

C1.1

Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?

L'entreprise communique ces diverses politiques à ses parties prenantes internes et externes en les mettant à disposition sur l'intranet AGORA et sur son site web (postgroup.lu) ainsi qu'en les portant systématiquement et directement à la connaissance des personnes concernées lors de leur entrée en relation avec l'entreprise (code de conduite des collaborateurs et code de conduite des fournisseurs).

Plan de progrès pour la Partie C1

POST entend continuer à renforcer ses politiques dans l'optique de mieux gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme.

Au-delà de la politique générale des droits humains, qui contribue à coordonner les mesures visant à garantir le respect des droits de l'Homme en lien avec le développement de nos activités, l'une des avancées résidera dans l'établissement d'une politique RH et d'une politique Achats.

C2 : ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

C2

Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'homme ?

Au niveau des parties prenantes internes, dans le cadre de l'évaluation et le suivi des risques, POST consulte régulièrement les représentants du personnel sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et relevant de l'interne.

Ces représentants sont aussi régulièrement conviés à des réunions de travail en vue de prévenir et/ou remédier aux risques et problématiques identifiés.

C2.1

Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?

Afin de garantir la durabilité et la viabilité à long terme de ses activités, POST veille à prendre en considération l'ensemble de ses parties prenantes et l'alignement des intérêts de chacun. Dans le cadre de la stratégie d'entreprise, une cartographie des parties prenantes internes et externes a été établie.

Cette cartographie – suivie d'une consultation à l'été 2024 de l'ensemble de nos parties prenantes – a permis d'identifier plus précisément les impacts, risques et opportunités liés à l'ESG, et notamment en matière de droits humains. Cette consultation sera poursuivie à l'avenir, bien qu'aucun calendrier ne soit encore défini à ce jour.

C2.2

Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?

Le dialogue s'opère – pour les parties prenantes internes – avec une grande diversité de représentants des équipes, des collaborateurs, de membres de la délégation du personnel ou encore des responsables syndicaux.

Cela s'est traduit en 2024 par pas moins de 80 réunions dont 32 de consultations, 19 de négociations de conventions collective et 29 d'information et de discussion sur différents thèmes. De plus, 2 nouvelles conventions collectives de travail définissant les droits et obligations des salariés et de l'employeur ont été renégociées en 2024.

C2.3

Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?

Le dialogue s'opère – pour les parties prenantes internes – avec une grande diversité de représentants des équipes, des collaborateurs, de membres de la délégation du personnel ou encore des responsables syndicaux.

Cela s'est traduit en 2024 par pas moins de 80 réunions dont 32 de consultations, 19 de négociations de conventions collective et 29 d'information et de discussion sur différents thèmes. De plus, 2 nouvelles conventions collectives de travail définissant les droits et obligations des salariés et de l'employeur ont été renégociées en 2024.

Plan de progrès pour la Partie C2

Afin de sensibiliser les parties prenantes vis-à-vis de ces enjeux, mais aussi les inviter à prendre part au renforcement du respect des droits humains dans le cadre des activités de POST, des moments de rencontre entre le Comité éthique et les collaborateurs se déroulent en 2025.

Le responsable des droits humains, devra aussi s'assurer que des mécanismes de dialogue et de concertation seront mis en place avec les parties prenantes – donc aussi avec nos fournisseurs et nos clients - en vue de faire connaître leurs attentes et préoccupations en matière de droits humains.



C3 : EVALUATION DES INCIDENCES

C3

Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?

Comme le précise la politique des droits humains de POST, des évaluations des risques liées aux droits humains sont effectuées annuellement. Les différentes évaluations des risques doivent permettre d'identifier au plus tôt les impacts potentiels et d'intégrer ainsi les mesures de prévention ou d'atténuation de ces risques.

La fonction de gestion des risques intègre dans ses processus d'analyse et de contrôle interne les risques liés à l'ESG dont les droits humains font partie intégrante.

Dans la mesure de ses moyens, POST s'efforce de suivre les pratiques de ses fournisseurs en matière de respect des droits humains, tout en se réservant le droit de réaliser des évaluations et audits sur site.

Enfin, le responsable des droits humains veille à renforcer la gouvernance interne autour de ces thématiques.

C3.1

Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?

Aucune tendance notable à signaler.

C3.2

Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?

Aucun incident lié aux risques prioritaires en matière de droits de l'Homme n'est survenu au cours de la période de référence. Le Comité éthique est l'instance neutre et indépendante pour notifier toute atteinte aux droits humains. En cas de violation des droits humains, l'entreprise s'engage à mener une enquête approfondie afin de comprendre les causes profondes et les impacts.

Plan de progrès pour la partie C3

Au niveau de la Direction des Ressources humaines, un état des lieux de l'application de la (future) politique RH de POST (avec plans d'actions pour les années à venir visant à combler les lacunes et à initier des améliorations) sera réalisé annuellement.

Il en sera de même au niveau de la politique d'Achats. Ces deux évaluations devront permettre d'évaluer nos progrès en matière de droits humains.

C4 : INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

C4

Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie 2023-2027 « Eis POST, eis Zukunft », le Comité exécutif intègre les enjeux ESG, dont le respect des droits humains, dans le processus décisionnel et d'investissement de POST. Il fixe des objectifs annuels RSE pour l'entreprise et chaque métier ainsi que les engagements prioritaires et en surveille l'atteinte.

De ce fait, les risques liés aux droits humains sont pris en compte dans chaque service, avec un « Business Risk & Continuity Advisor » afin d'assurer le suivi.

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

C4.1

Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?

À tous les échelons de l'entreprise, les décisions prises doivent être conformes à la stratégie de l'entreprise, qui intègre les droits humains. En outre, plusieurs politiques et processus transversaux, s'appliquant à l'ensemble des départements, intègrent la composante des droits humains.

C4.2

Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?

La politique des droits humains évoque plusieurs dispositifs permettant d'identifier les tensions relatives aux droits humains, comme les procédures d'évaluation des risques ou celles permettant d'effectuer un signalement.

Les différentes évaluations des risques doivent permettre d'identifier au plus tôt les impacts potentiels et d'intégrer ainsi les mesures de prévention ou d'atténuation à tout nouveau projet et/ou développement d'activité.

Tout risque identifié doit faire l'objet d'un plan d'action structuré intégrant :

- Les engagements
- Les actions de sensibilisation vers les parties prenantes liées aux enjeux identifiés
- Des actions et directives répondant aux enjeux
- Des instruments de contrôle et de mesure de performance

Les signalements internes, d'autre part, font l'objet d'une procédure de traitement spécifique, prise en charge par le Comité éthique. Cette procédure est détaillée au niveau du code de conduite des collaborateurs.

C4.3**Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?**

Au cours de l'année 2024, sur base de la première analyse des risques relatifs aux droits humains, POST a mis en place une série d'actions et de recommandations pour chaque risque saillant avec un délai de réalisation prédéfini.

Plan de progrès pour la partie C4

Afin de veiller au respect de ses engagements vis-à-vis des droits humains, POST devra veiller au suivi de la réalisation des actions et à l'application des recommandations prises pour répondre à chaque risque identifié.

L'entreprise s'engage à poursuivre les évaluations des risques (dans le cadre de la cartographie des risques ESG), dans l'optique de pouvoir prendre les mesures de prévention ou d'atténuation liées à des projets ou au regard de l'identification de tensions en lien avec les sujets saillants.

Une refonte du code de fournisseur est prévue en 2025 afin d'y intégrer le respect des droits humains et la procédure de signalement pour les externes.

C5 : SUIVI DE LA PERFORMANCE

C5

Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?

Au-delà de l'évaluation annuelle des risques en lien avec les droits humains, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique des droits humains, POST sera amené à faire évoluer les indicateurs de suivi, ceci dans le cadre de la cartographie des risque ESG – volet Social.

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

C5.1

Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?

N/A

Plan de progrès pour la partie C5

L'entreprise entend communiquer de manière transparente sur les risques en matière de droits humains et leur remédiation, notamment à travers la publication de son rapport annuel et de ce rapport des droits humains. La cartographie des risques ESG – volet Social devra permettre de suivre les progrès sur les risques majeurs.

C6 : REPARATION

C6

Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?

La volonté de POST est de permettre d'identifier toute situation contrevenant à ses engagements liés au respect des droits humains.

En interne, l'entreprise a mis en place un mécanisme de réclamation permettant de signaler toute infraction au code de conduite des collaborateurs ou toute violation au sens de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, ainsi que toute violation des droits humains, en son sein.

Cette procédure concerne les lanceurs d'alerte, les signalements de cas de harcèlement au travail et toute autre violation du code de conduite.

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace est essentiel pour identifier rapidement les impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Il permet de détecter ces impacts en temps opportun et contribue à établir de bonnes relations avec les parties prenantes. Cela démontre une prise de conscience et une attitude proactive face aux impacts négatifs potentiels, malgré les processus en place.

C6.1

Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?

Un rapport de signalement doit être transmis par le collaborateur ou un tiers au Comité éthique, qui est le seul organe interne compétent pour recevoir les signalements. Ce rapport peut être transmis par email à l'adresse : ethique@post.lu, ou par courrier postal à l'adresse « Comité éthique POST L-2020 Luxembourg ».

Le signalement peut également être transmis au Comité éthique, oralement, par téléphone ou à l'occasion d'une entrevue avec un membre du Comité éthique.

C6.2

Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?

A cette fin, toute personne (interne ou externe) témoin d'une situation contrevenant aux engagements de POST en matière de respect des droits humains doit pouvoir effectuer un signalement en ayant l'assurance que celui-ci sera traité de manière confidentielle par un organe indépendant et impartial. POST veille à ce que la procédure de signalement soit connue de tous les collaborateurs, directement accessible par des moyens de contacts visibles et diversifiées et qu'elle reste simple. POST s'engage à ce que tous les auteurs de signalements soient protégés contre les représailles et que les informations transmises restent confidentielles pendant et après le processus d'enquête.

Un signalement peut être réalisé de manière anonyme. Pour faciliter les contacts, le suivi de l'affaire, l'enquête et la collecte d'informations, il est cependant encouragé de s'identifier.

C6.3

Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?

Le traitement des signalements est assuré par un organe indépendant et impartial, le Comité éthique, dans le cadre de la procédure légale et sur base de leurs principes de fonctionnement interne.

La politique des droits humains précise que tous les collaborateurs doivent coopérer pleinement avec les autorités internes et externes en cas d'enquête.

C6.4

Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?

3 plaintes ont été faites en 2024. Aucune tendance n'a pu être identifiée sur base du nombre de plaintes effectuées ces dernières années (2024 :3, 2023 :2 ; 2022 :2)

C6.5

Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous fournir des exemples représentatifs ?

N/A

Plan de progrès pour la partie C6

Afin de permettre l'identification de toute situation contrevenant aux engagements de l'entreprise liés au respect des droits humains, une refonte du code de conduite des fournisseurs est prévue en 2025 afin d'y intégrer le respect des droits humains et la procédure de signalement pour les parties prenantes externes.



38, place de la Gare
L-1616 Luxembourg

Ce présent rapport est disponible sur
postgroup.lu