

Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2024**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

LuxVisual
Innovative Printing

CDGV ASSOCIES SARL - LuxVisual

40 ZARE OUEST
L-4384 EHLERANGE

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables	3
Données de cadrage	3
Questionnaire	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME.....	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING	11
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	15

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : CDGV ASSOCIES SARL - LuxVisual

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 14/03/2023

Nombre de salariés au Luxembourg : 29

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : LuxVisual

Données de cadrage

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

Services ; Commerce ; Imprimerie

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

Luxembourg, Belgique, France

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

Allemagne, Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède

Questionnaire

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 16** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, l'entreprise doit formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui : (a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, (b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes, (c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme, (d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

L'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise, car elle déclenchera l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour répondre à cet engagement. La politique communique en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir, et elle montre une compréhension des risques et des opportunités.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	<p>L'engagement public de LuxVisual Sàrl en faveur des Droits de l'Homme est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'obtention du Label ESR en juin 2023 - la signature volontaire du pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » en mars 2023 - la déclaration de non-harcèlement signée par tous les collaborateurs en mars 2023 - la communication interne du Label ESR ainsi que de la marque Superdreckskescht ISO 14024, le label « Printing in Luxembourg », le label « Made in Luxembourg » sur le site internet luxvisual.lu/a.propos, Certificat d'adhésion VISION ZERO
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	LuxVisual a mis en place la démarche RSE et labellisation en février 2023.

		<p>Il était tout à fait logique et pertinent pour LuxVisual de s'orienter ensuite vers le pacte national des Droits de l'homme.</p>
<p>A1.2</p>	<p>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</p>	<p>L'engagement public en matière des droits de l'homme chez LuxVisual s'adresse à tous les individus touchés de près ou de loin par nos activités et/ou les relations commerciales de l'entreprise.</p> <p><u>En Interne</u> : nos collaborateurs, la délégation du personnel, la direction.</p> <p><u>En Externe</u> : nos fournisseurs présents dans notre chaîne de valeurs, nos clients, le sponsoring.</p>
<p>A1.2</p>	<p>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</p> <p><i>(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.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la vie <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique <input type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion

		<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association<input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier<input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant<input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique<input type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination<input type="checkbox"/> Droits des minorités<input type="checkbox"/> Droit au travail<input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables<input type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève<input type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales<input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale<input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant<input type="checkbox"/> Droit à la santé<input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation<input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs<input type="checkbox"/> D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<p>LuxVisual va annoncer son adoption du PNEDH sur son site internet ainsi que sur les réseaux sociaux.</p> <p>L'adhésion de LuxVisual au PNEDH a été communiquée à ses collaborateurs par :</p> <ul style="list-style-type: none">• un communiqué diffusé sur notre intranet MyHR <p>Dès sa validation, le rapport des droits de l'homme sera disponible en ligne sur notre site web à l'intention du grand-public.</p> <p>Également, afin de promouvoir notre engagement à l'extérieur de l'entreprise, nous sommes particulièrement attentifs au fait de partager ces valeurs avec les personnes</p>

qui nous rejoignent ou celles avec qui nous sommes en contact, par exemple lors du processus de recrutement.

Plan de progrès pour la partie A1

- Insérer le rapport des droits de l'homme sur notre site web
- Dédier tout un volet sur notre site web concernant nos engagements avec détails/ labels et exemples pertinents

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

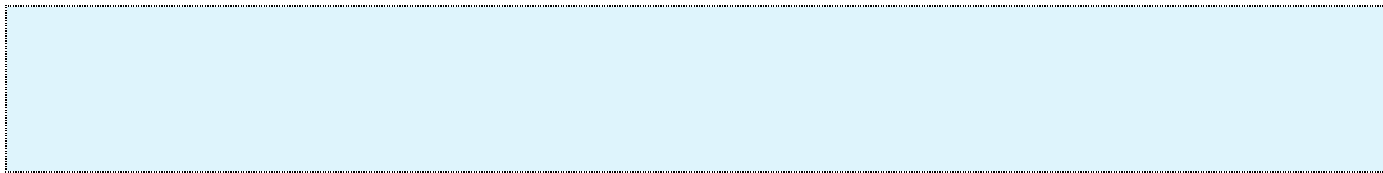
UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A2	<p>Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?</p>	<p>Chez LuxVisual, nous avons à cœur de mettre en œuvre une stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ambitieuse et évolutive. En tant qu'imprimerie Luxembourgeoise spécialisée dans l'impression numérique grand format, notre objectif est d'allier performance économique et responsabilité sociale, environnementale et sociétale.</p> <p>LuxVisual met au cœur de son action l'humain et la planète.</p> <p>Nos 10 valeurs primordiales sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction Client - Qualité - Confiance - Rigueur et Précision

		<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité et Performance - Rentabilité - Anticipation - Amélioration Continue - Esprit d'Équipe - Fierté <p>Notre engagement Charte de Valeurs de la Fédération des Artisans</p> <p>Le Label Vision Zéro concernant les accidents de travail</p> <p>Le Label SDK gestion déchets reçus : depuis mise en place de conteneurs pour répondre à l'audit fait par SuperDrecksKescht</p> <p>Made in Luxembourg</p> <p>Printed in Luxembourg via l'AMIL</p>
A2.1	<p>Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?</p>	<p>Nos responsabilités quotidiennes sont orientées vers le conseil de gérance et ce nouveau département RH créé grâce à l'embauche d'une responsable administratif et financier qui s'occupe par des actions quotidiennes du bien-être des employés, à la proposition de développement des compétences et enfin au bien-être permanent de chaque employé</p>
A2.2	<p>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</p>	<p>LuxVisual étant une petite entreprise de moins de 50 salariés, la proximité avec les managers et dirigeants permet des discussions quotidiennes libres sur les processus à tenir, les progrès à faire, le bien-être etc</p> <p>En ce sens, la direction investit dans des machines toujours plus innovantes.</p> <p>Elle encourage la participation collective à des événements tels que la GIO RUN, la Luxembourg Times BusinessRun</p>
A2.3	<p>Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme</p>	<p>Le travailleur désigné est formé.</p> <p>Le directeur commercial suit une fois par mois une journée de formation sur le management en PME. Toutes ces</p>

	<p>devrait guider leurs décisions et leurs actions ?</p>	<p>formations permettent une garantie de la diffusion des compétences et donc du bien être en entreprise.</p> <p>Le guide de l'entreprise mis en place en interne rappelle toutes les règles à respecter mais également les valeurs primordiales internes à connaître.</p> <p>La mise en place de procédures telle que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestion des congés et de la pointeuse <p>Tout ceci dans l'esprit d'un bien être général et d'une meilleure gestion vie privée vie professionnelle pour tous les collaborateurs.</p>
<p>A2.4</p>	<p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p>	<p>LuxVisual a signé le 29/03/2023 la Charte de la diversité et cette dernière a été diffusée aux fournisseurs.</p> <p>Tout au long de l'année 2023, la diffusion de questionnaires de satisfaction clients/fournisseurs a été mise en place donnant des résultats probants pour l'amélioration de nos services et de notre stratégie externe.</p>
<p>A2.5</p>	<p>Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?</p>	<p>Grâce aux formations dispensées par la House of Training, la compréhension du mapping des droits de l'homme, de la cartographie des risques et du reporting ont permis à notre collaboratrice dédiée à ce volet de mieux comprendre le respect des droits de l'homme en entreprise.</p> <p>Continuellement, LuxVisual prend en compte les droits de l'homme et grâce à ce pacte se forme à plusieurs processus internes et externes notamment par le biais de webinaire dispensés par la chambre de commerce.</p> <p>LuxVisual tente d'améliorer le quotidien professionnel et personnel de chaque collaborateur interne et externe.</p> <p>En septembre 2024, le guide de vie en entreprise élaboré par la direction ainsi que plusieurs procédures internes mises en place mettent en lumière les enseignements tirés par LuxVisual concernant le respect des droits de l'homme.</p>

Plan de progrès pour la partie A2

- *Élaboration d'un code de conduite/charte avec les clients et fournisseurs*
- *Mettre à jour avec le PNDEH le guide de vie en entreprise*
- *Gestion des plaintes à mettre en place sur le site internet*



PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

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

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

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

- Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive
- Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail
- Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses
- Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance)
- Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes.
- Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.)
- Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers)
- Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques
- Risques liés à la dégradation des conditions de travail
- Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)
- Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine
- Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé
- Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs

<p>B2</p>	<p>Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.</p>	<p><input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :</p> <p>En septembre 2024, notre nouvelle Responsable Administratif et Financier a suivi à la House of Training les formations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises et droits de l'homme – Fondamentaux - Entreprises et droits de l'Homme – Réalisation d'une cartographie de risques <p>Une évaluation des risques a été faite en mars 2023. Depuis, une prise en charge du recyclage a été faite, une amélioration RH a été faite, un recrutement réfléchi a été mis en place.</p> <p>L'élaboration d'un guide de vie en entreprise et de procédures sur un service intranet de pose de congés ont été mis en place en interne.</p> <p>MyHr a été mis en place pour une transparence ainsi que pour le respect d'un cadre légal au niveau des heures.</p> <p>Une cartographie des risques a été faite pour mieux comprendre les enjeux d'interventions à effectuer par LuxVisual.</p>
<p>B3</p>	<p>Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.</p>	<p>RAS</p>
<p>B4</p>	<p>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.</p>	<p>RAS</p>

Plan de progrès pour la partie B

- *Mettre à jour au fur et à mesure MYHR afin que nos actions et nos idées soient partagées par tous les collaborateurs*



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

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

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

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	Une analyse des risques a été réalisée pour évaluer le niveau de criticité des 31 Droits de l'Homme.
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	Aujourd'hui, le sujet n'a pas été communiqué mais le site internet de LuxVisual communiquera toutes les politiques mises en place.
Plan de progrès pour la Partie C1 - Mise en place d'une charte éthique à envoyer à environ 10 fournisseurs		

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	<p>Une cartographie des parties prenantes a été mise en place lors de la labélisation ESR et est mis à jour pour refléter les enjeux en matière des droits de l'homme.</p> <p>A l'avenir la mise en place d'une charte éthique dédiée aux fournisseurs ainsi qu'une enquête de satisfaction précise sera envoyée à chaque client lors de l'envoi d'offres. Ces deux actions vont mettre en avant notre approche dans notre engagement.</p>
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 ?	<p>La réalisation de la cartographie des parties prenantes.</p> <p>L'analyse de risques.</p>
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	<p>Il n'y a pas eu de collaboration jusqu'à maintenant mais à l'avenir LuxVisual a prévu de collaborer avec ses parties prenantes sur les sujets saillants.</p>
C2.3	Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?	<p>Les sujets sont travaillés en interne sans les parties prenantes.</p>
<p>Plan de progrès pour la Partie C2</p>		

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	Grâce à chaque entretien annuel individuel. Au moment du reporting, nous mettons à jour l'analyse de risques, ce qui permet d'identifier de nouveaux sujets saillants ou d'améliorer ceux déjà identifiés.
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 ?	NA
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	NA
Plan de progrès pour la partie C3		

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au

niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	Lors de l'analyse des risques, seulement 2 sujets saillants ont été identifiés. LuxVisual va mettre en place des actions avec les parties prenantes externe tels que les fournisseurs.
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 ?	La direction et la nouvelle responsable administratif et financier ont été impliqués dans l'analyse de risques.
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 ?	NA
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 ?	Un plan de vigilance a été réalisé en corrélation avec l'analyse de risques.
Plan de progrès pour la partie C4		

SUIVI DE LA PERFORMANCE

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C5	Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?	<p>Réunion annuelle de suivi avec la Direction.</p> <p>Le Reporting du Pacte des Droits de l'Homme permettra également de suivre d'une année à l'autre l'évolution de chaque sujet saillant identifié.</p>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<p>En 2023, des enquêtes fournisseurs ont été mis en place et les résultats ont permis d'améliorer notre savoir - faire.</p>
<p>Plan de progrès pour la partie C5</p>		

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec

vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	LuxVisual va mettre en place un lien lanceur d'alerte sur son site internet. En attendant cette possibilité, le délégué du personnel est la personne référente en cas de recours de la part du personnel.
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	Par le biais de leur manager direct, par le biais du délégué du personnel, en direct avec le directeur commercial et le gérant. Concernant les parties prenantes externe, à l'avenir, sur le site internet de LuxVisual, nous allons mettre en place un lanceur d'alerte.
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	LuxVisual a à cœur le respect et le bien-être de tous ses collaborateurs. Aussi, chaque année un entretien individuel est tenu entre le collaborateur, son manager direct et le gérant. Chez LuxVisual, le gérant passe quotidiennement dans les différents services pour s'assurer du bien être des collaborateurs et du respect du cadre de travail.
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Depuis peu, LuxVisual met en place des comptes rendus précis pour donner suite aux entretiens annuels individuel. Grâce à ceux-ci, la direction ainsi que les collaborateurs peuvent suivre la progression des demandes respectives.
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	NA

	saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	
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 ?	NA

Plan de progrès pour la partie C6

- *Un processus de lanceur d'alerte sera mis en place à l'avenir sur le site internet de LuxVisual*