

Rapport Droits de l'Homme

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

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

Schroeder & Associés S.A.



Schroeder & Associés
13, rue de l'Innovation
L-1896 Kockelscheuer

T +352 44 31 31-1
contact@schroeder.lu
www.schroeder.lu

Société Anonyme
RC Luxembourg B 69336
TVA LU 17890818

Table des matières

| | |
|--|----|
| Informations sur l'organisation | 3 |
| Données préalables..... | 3 |
| Données de cadrage..... | 3 |
| Rapport Droits de l'Homme | 5 |
| PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME | 5 |
| PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING..... | 14 |
| PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME | 19 |

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Schroeder & Associés.

Responsable de droits de l'Homme : Véronique Faber, Coordinatrice RSE

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 20 septembre 2023

Nombre de salariés au Luxembourg : 483 (chiffre au 31/12/2024)

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées :

Schroeder et Associés, 13, rue de l'Innovation L-1896 Kockelscheuer

Données de cadrage

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

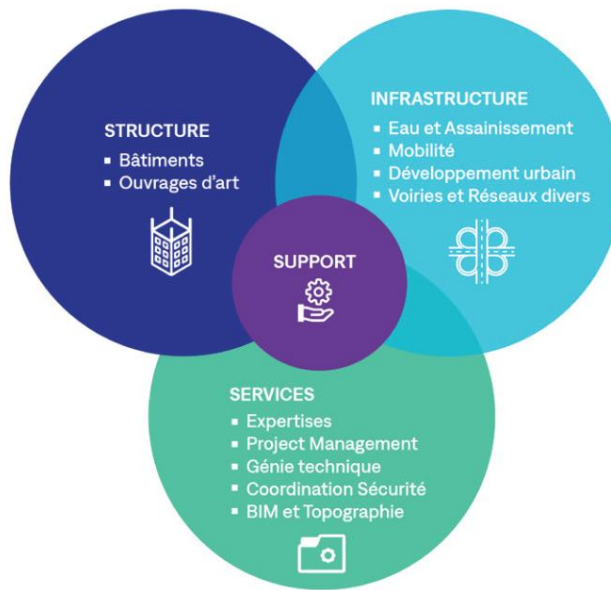
- **Construction et immobilier**

Schroeder & Associés est un bureau d'ingénieurs-conseils.

Nous proposons une large palette de spécialisations dans nos trois domaines d'activités :

- Structure
- Infrastructure
- Services

Notre Département « Support » regroupe les services internes « Administration » et « Information Technology ».



Nos clients sont aussi bien des institutions publiques telles que l'Etat, les syndicats et les communes, des entreprises privées comme des particuliers.

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

Grand-Duché du Luxembourg, Belgique, Allemagne, France

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

Grand-Duché du Luxembourg, Belgique, Allemagne, France

Rapport Droits de l'Homme

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 | <p>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Signature du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme" (septembre 2023). • Signature de la charte de la diversité (IMS). • Obtention du Label ESR (INDR). • Elaboration d'une « Charte de partenariat durable et responsable » diffusée pour adhésion auprès de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, à partir de ce mois de mars 2025. • Conformité à la norme ISO 45001 - Système de management de la santé et de la sécurité au travail (depuis 2019) |

| | | |
|------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ● Règlement interne : <ul style="list-style-type: none"> - Art. 36 sur le Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme - Art. 38 sur la lutte contre le harcèlement et la violence au travail - Art. 39 sur la protection des lanceurs d'alertes ● Publication de deux Rapports RSE : période de 2022-2023 et 2024. ● Publication d'une fiche de mission/fonction sur notre site internet : Coordinateur aux droits de l'Homme (mars 2024) <p>Nos impacts directs ou indirects sur les droits de l'Homme au sein de notre chaîne d'approvisionnement semblent, dans une première réflexion, plutôt petits. Néanmoins, nous avons développé notre « Charte de partenariat durable et responsable » qui est notre engagement principal sur ce volet.</p> <p>Nous sommes cependant convaincus - en cohérence avec la CSDDD - que les thématiques des droits de l'Homme et celles de l'environnement sont fortement liées. De plus, nous sommes d'avis que toute entreprise a le droit de vigilance en interne par rapport à ses collaborateurs sur les thèmes traités au sein des droits de l'Homme, comme la sécurité et la santé des collaborateurs et d'autres aspects du droit de travail.</p> <p>Dans ce contexte notre engagement RSE par notre stratégie Schroeder 2030 représente un pilier de notre engagement pour les droits de l'Homme.</p> |
| A1.1 | <p>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</p> | <p>Notre engagement envers le respect des droits humains est ancré dans notre participation au Pacte national « entreprises et Droits de l'Homme », cependant, le sujet a été abordé bien avant, entre autres dans le cadre de la préparation à notre certification ESR et de l'élaboration de notre stratégie d'entreprise SCHROEDER 2030 :</p> <p><i>« En 2022, les administrateurs de Schroeder & Associés SA ont défini notre projet d'entreprise en forme de plan de bataille : SCHROEDER 2030 entend répondre aux défis environnementaux, sociaux et socio-économiques, tout en</i></p> |

prolongeant nos valeurs, l'excellence, les prestations intégrées, la durabilité dans toutes ses acceptions.

Nos valeurs sont inscrites dans une série d'enjeux stratégiques, environnementaux, sociaux en interne, sociétaux et économiques.

On y retrouve entre autres la promotion de l'économie circulaire et de la décarbonation, la préservation des ressources et des habitats naturels, l'impact sur l'économie locale ou encore la priorité au bien-être, à la santé et à la sécurité, dans l'entreprise comme dans nos projets ».

Extrait du Rapport RSE 2022-2023

Notre stratégie RSE n'est pas un élément part, elle est indissociable de notre stratégie d'entreprise Schroeder 2030

Elle a été développée en 2019 en 2 étapes :

- Analyse de notre chaîne de valeur et identification de nos impacts (environnementaux, sociaux et socio-économiques) et nos bonnes pratiques
- Co-crédation de la stratégie : identification des enjeux matériels sur base d'une analyse de double matérialité, puis définition des indicateurs de performance et élaboration d'un plan d'actions

Notre stratégie Schroeder 2030 a été communiquée à l'ensemble du personnel lors du banquet de Noël 2022.

Des réunions rassemblant l'ensemble du personnel (« All Staff Meeting ») sont organisées annuellement depuis 2023 pour sensibiliser et engager les équipes autour de la stratégie.

Plusieurs comités thématiques ont été créés afin de préparer les orientations stratégiques et des groupes de travail sont instaurés ponctuellement pour mener des réflexions sur des sujets particuliers.

L'engagement de Schroeder et Associés se manifeste également à travers la collaboration des parties prenantes externes. La House of Sustainability organise des échanges de bonnes pratiques durant des ateliers « *Human Rights Breakfasts* ». Nous organisons aussi en interne des

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>événements. En décembre 2024, nous avons ainsi accueilli Sandra Leroux et Jean-Louis Zeien de l'ONG Fairtrade Lëtzebuerg pour discuter du lien entre les Droits de l'Homme, le monde du travail et les produits équitables.</p> |
| A1.2 | <p>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</p> | <p>L'engagement public de Schroeder et Associés couvre tous les individus et groupes (parties prenantes) pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise : employés, clients, communautés locales, fournisseurs...</p> <p>Notre « Charte de partenariat durable et responsable » engage plus particulièrement nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, à promouvoir et respecter les droits de l'Homme.</p> |
| A1.2 | <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 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 type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression |

| | | |
|------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> <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 checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input checked="" type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" 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 | <p>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</p> | <p>L'engagement de Schroeder et Associés est accessible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au travers du site web (partie RSE), de la publication de nos Rapports RSE 2022-2023 et 2024 et d'autres publications dans divers médias. - en interne : le règlement interne distribué à l'embauche de tout nouveau collaborateur et disponible pour consultation sur l'intranet du bureau Schroeder (<i>InfoSA</i>) - |

Plan de progrès pour la partie A1

Notre entreprise vise à consolider ses acquis concernant ses engagements. A ce titre nous planifions de communiquer à toutes nos parties prenantes, via notre site web notamment, l'ensemble des mesures en place au sein de l'entreprise.

- Nous prévoyons de renforcer la sensibilisation et la formation des employés sur les droits de l'Homme et les mesures mises en place par le bureau. Nous envisageons également de sensibiliser nos nouveaux salariés à ces sujets dès le processus d'onboarding.
- Nous planifions de mettre à disposition sur notre site internet la « Charte de partenariat durable et responsable » à destination des parties prenantes internes comme externes.

Enfin, le renouvellement de notre label ESR est planifié pour août 2025.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---|---|
| 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 ? | <p>Les thématiques des droits de l'Homme sont traitées au sein du comité RSE avec une expertise interne et externe.</p> <p>Nos engagements en matière de droits de l'Homme sont inclus dans le règlement interne (notamment parties concernant le harcèlement, le droit d'expression et la protection des lanceurs d'alertes, la non-discrimination...)</p> <p>Ce règlement fixe les règles de bonne conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs de Schroeder et Associés.</p> <p>Nous privilégions les relations d'affaires avec les fournisseurs et partenaires qui partagent les mêmes valeurs sociales et environnementales et qui respectent les principes et standards internationaux en matière des droits humains.</p> |
| A2.1 | Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme sont-elles organisées au sein de votre entreprise, et pourquoi ? | <ul style="list-style-type: none"> - Nomination d'une Coordinatrice aux droits de l'Homme au sein de l'entreprise. - Publication de la fiche de mission /fonction « Coordinateur aux droits de l'Homme » dans notre intranet. - Le comité RSE (instance stratégique au sein du bureau Schroeder) se réunit une fois par mois pour traiter des |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Il contribue à la diffusion d'une culture durable et responsable. Le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante des missions confiées au comité RSE</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>Comme indiqué sous A1.1, un focus est mis sur les thématiques concernant les personnes directement employées par Schroeder & Associés, ainsi que les thématiques environnementales qui ont certainement un impact indirect. Ces thèmes sont régulièrement abordés dans les réunions du comité de direction et du conseil d'administration.</p> <p>Au niveau interne, les questions relatives aux conditions de santé et de sécurité au travail sont toujours à l'ordre du jour du comité QSE.</p> <p>La réception des plaintes passe par la direction et la gestion de celles-ci se fait en coordination avec l'unité QSE et le comité QSE composé d'administrateurs (membres du CA), de cadres dirigeants et de collaborateurs.</p> <p>La synthèse de la revue annuelle des risques est soumise au comité de direction. Dans le cadre de cette revue, le CA est informé des risques majeurs et des actions de mitigation planifiées et mises en œuvre.</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 devrait guider leurs décisions et leurs actions ?</p> | <p>Notre Coordinatrice aux droits de l'Homme a participé et participe à diverses séances de formation relatives aux engagements du Pacte des Droits de l'Homme &/ou les droits de l'Homme en général disponibles au Luxembourg (Chambre de commerce, House of Sustainability, IMS...) et se tient régulièrement informée.</p> <p>En outre, les ateliers « Human Rights Breakfasts » auxquels nous participons régulièrement favorisent la sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques autour des thématiques liées au respect des droits humains.</p> <p>Le service achat et les employés en général sont et seront sensibilisés moyennant la « Charte de partenariat durable et responsable » et la « Charte des achats durables ».</p> <p>Notre travailleur désigné a suivi en 2023 une formation Qualité de vie au Travail (QVT), thématique dont fait partie</p> |

| | | |
|------|---|---|
| | | <p>intégrante le respect des droits humains. Depuis, il coordonne la mise en œuvre de la QVT au sein du bureau.</p> |
| A2.4 | <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>La direction du bureau Schroeder et Associés s'attend à ce que les différentes parties prenantes partagent les mêmes valeurs sociales et que celles-ci respectent leur engagement en ce qui concerne les droits de l'Homme.</p> <p>Nous avons élaboré une « Charte de partenariat durable et responsable » qui formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les engagements du bureau en matière d'achats durables - les directives d'achat à l'attention de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs. <p>Nos engagements incluent le fait de</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer des relations commerciales favorisant la lutte contre les risques liés aux conditions de travail, la protection de l'environnement, l'éthique des affaires et les droits humains. • maintenir un dialogue constructif avec nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs de premier rang pour les sensibiliser au respect des droits humains. <p>En contrepartie, le partenaire, sous-traitant ou fournisseur s'engage à être en ligne avec l'engagement de Schroeder & Associés en matière de droits de l'Homme, à garantir des conditions de travail sûres, à éviter la discrimination et à respecter les lois et réglementations en vigueur.</p> |
| A2.5 | <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>Beaucoup des thématiques des droits de l'Homme sont en relation avec les thématiques que nous avons traitées lors de l'établissement de notre stratégie RSE, notamment en relation avec nos employés (santé/sécurité, formations...).</p> <p>En 2024, nous avons mené une analyse de double matérialité comme définie dans la CSRD en incluant une analyse des risques relatifs aux droits de l'Homme, selon des critères de gravité et de probabilité. Ce travail nous a permis d'identifier comment notre entreprise pouvait impacter le sujet des droits humains (matérialité d'impact), mais aussi être impactée (matérialité financière).</p> |

Ainsi, les thématiques suivantes apparaissent comme **matérielles** :

- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Salaires adéquats (*dans notre secteur offrir des salaires compétitifs est crucial pour attirer et fidéliser des talents qualifiés, indispensable à nos projets*)
- Développement de carrière
- Evaluation des salariés
- Formation et développement des compétences
- Temps de travail
- Dialogue social
- Santé et sécurité

Ces thématiques avaient pour la plupart déjà été identifiées dans l'exercice de matérialité précédent en 2022. Les différentes mesures en place et axes d'amélioration sont détaillées dans nos Rapports RSE.

Nous avons également identifié le besoin de mettre en place des canaux de signalement accessibles et confidentiels pour que les employés (actuels ou anciens) et les externes (clients, fournisseurs, candidats...) puissent signaler les violations des droits de l'Homme.

Une procédure de lanceurs d'alerte a ainsi été mise en place. Un canal de signalement sera intégré sur notre site internet en avril 2025.

Plan de progrès pour la partie A2

- Nous prévoyons de renforcer la sensibilisation et la formation des employés à la « Charte de partenariat durable et responsable » afin d'intégrer pleinement ces principes dans nos relations commerciales.
- Une Charte d'achats interne est en cours d'élaboration dans le cadre de nos démarches ISO.
- Nous allons mettre à jour nos contrats et conditions générales afin d'y inclure des références explicites à nos engagements.
- Nous souhaitons renforcer notre communication sur les droits de l'Homme à travers nos réseaux sociaux.
- Enfin, nous développerons des formations et ateliers axés sur les compétences relationnelles, notamment en lien avec la gestion des risques psychosociaux.

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 |
|------|---|---|
| B1 | <p>Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme 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 checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur <input checked="" 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.) <input checked="" type="checkbox"/> 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
- Autres risques identifiés :

| | | |
|----|--|---|
| B2 | <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>(*) NOTA BENE : Dans ce rapport, Schroeder & Associés utilise les termes de « sujets matériels » et non pas de « sujets saillants ». En effet, l'analyse des sujets que nous avons faite a consisté en une analyse de double matérialité comme définie par la CSRD, qui permet d'identifier des sujets dits « matériels ».</p> <p>Nous n'avons pas réalisé d'analyse des risques individuelle et spécifique sur les droits de l'Homme pour déterminer les sujets saillants.</p> <p>En revanche, nous avons pris en compte ces thématiques une première fois lors de l'analyse de matérialité Schroeder 2030 (basée sur les thématiques du référentiel ESR de l'INDR) 2n 2022 puis à nouveau fin 2024 dans une analyse de double matérialité comme définie dans la CSRD. Nous avons ainsi inclus une analyse des risques relatifs aux droits de l'Homme, selon des critères de gravité et de probabilité. Ce travail nous a permis d'identifier comment notre entreprise pouvait impacter le sujet des droits humains (matérialité d'impact), mais aussi être impactée (matérialité financière).</p> <p>Une matrice de matérialité (visuel graphique) synthétise les résultats de cette analyse.</p> <p>Les thématiques suivantes apparaissent comme matérielles :</p> <p><i>Thématiques ESRS S1:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Équilibre entre vie professionnelle et vie privée• Salaires adéquats• Développement de carrière• Evaluation des salariés• Formation et développement des compétences• Temps de travail• Dialogue social• Santé et sécurité <p>Les thématiques suivantes apparaissent comme non matérielles :</p> <p><i>Thématiques ESRS S1 égalité de genre et égalité de rémunération</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>emploi et inclusion des personnes handicapées</i> |
|----|--|---|

| | | |
|----|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • diversité • mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail • travail des enfants • travail forcé • logement adéquat • liberté d'association • sécurité de l'emploi • négociation collective • protection de la vie privée <p><i>Thématiques ESRS S2 – travailleurs de la chaîne de valeur : travail des enfants, travail forcé, logement adéquat...</i></p> <p>Étant donné que l'analyse de matérialité n'a pas identifié de risques ou opportunités importants relatifs aux conditions de travail des travailleurs externes dans leur chaîne de valeur, les thématiques S2 ne sont donc pas considérées comme matérielles.</p> <p><i>En résumé, cette analyse a permis de</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - qualifier les principaux facteurs de risques pesant sur les droits de l'Homme dans le cadre de nos activités - Evaluer et hiérarchiser ces risques afin de faire émerger les sujets matériels relatifs aux droits de l'Homme |
| B3 | <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>Notre analyse se concentre uniquement sur le Luxembourg, notre zone d'intervention principale.</p> |
| B4 | <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>Sur la période de reporting, nous n'avons pas d'incidents graves sur les droits de l'Homme à déclarer.</p> |

Plan de progrès pour la partie B

Nous visons à renforcer notre gouvernance en intégrant les considérations relatives aux droits de l'Homme dans notre gestion globale des risques. Après avoir réalisé une nouvelle analyse de matérialité ou une cartographie des risques affectant les droits humains, il conviendra de mettre à jour notre un plan d'amélioration pour mieux maîtriser certains risques qui seraient saillants.

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 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 |
|------|--|--|
| C1 | <p>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 ?</p> | <p>Schroeder & Associés a mis en place diverses procédures et politiques en matière de RSE (et plus précisément des droits de l'Homme) avant même de signer le pacte.</p> <p>Nous détaillons ici quelques mesures correspondantes aux thématiques matérielles déjà identifiées dans l'analyse précédente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santé et sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Politique de Sécurité et santé au travail (SST) - Lutte contre le harcèlement et la violence au travail (formalisation dans le Règlement interne) <p>Ajustements en 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'une ligne de soutien psychologique externe, entièrement anonyme et utilisable par tous les collaborateurs - procédure de signalement externe, notamment afin de lutter contre le harcèlement, incluant un mécanisme de recours, mise en place et communiquée d'ici avril 2025. - Formation Premiers secours en santé mentale : 3 collaborateurs secouristes en santé mentale formés par le Centre d'Information de la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (D'Ligue). - Nomination d'un référent dédié à la Qualité de Vie au Travail (QVT) |

- **Formation et développement des compétences / Développement de carrière**

- **Evaluation des salariés**

Ces deux dernières thématiques ne relèvent pas spécifiquement des droits humains. Les mesures en place sont détaillées dans nos Rapports RSE.

En plus de ces thématiques, les sujets suivants sont apparus matériels dans l'analyse de matérialité réalisée en 2024.

- **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée / Temps de travail**

Mesures en place :

- Plages horaires flexibles
- Droit à la déconnexion, droit au respect de la vie privée (droits déjà formalisés dans le Règlement interne)

- **Salaires adéquats**

- **Dialogue social**

Mesures en place :

- Bureau spécifique dédié à la délégation
- Plages fixes de permanence des délégués libérés qui sont à disposition des employés
- Page intranet et adresse mail dédiée à la délégation du personnel
- La délégation prend au besoin contact avec la direction afin d'organiser rapidement une réunion
- Rencontre de l'administrateur-délégué de Schroeder & Associés, quasi à la demande
- Comptes-rendus des réunions entre la délégation et la direction diffusés par mail à tous les employés et disponibles sur l'intranet
- Envoi de newsletters internes par la délégation
- Service de médiation proposée par la délégation
- Réunions régulières des membres de la délégation

| | | |
|------|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Réunions délégation-direction 4 à 6 fois par an. |
| C1.1 | <p>Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?</p> | <p>Toutes les politiques mises en place sont inscrites dans le règlement interne de Schroeder & associés, à disposition des employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le règlement interne est présenté à chaque nouveau collaborateur au moment de son arrivée au bureau. La version actuelle du règlement interne est consultable sur intranet. - La délégation du personnel assure une communication régulière, à la fois formelle et informelle concernant les actions en cours. Par exemple, elle publie les comptes rendus de ses réunions (mise à jour du règlement interne, nouveautés en matière de bien-être au travail, etc) - Des réunions "All staff meeting" sont organisées au moins une fois par an, permettant à la direction de partager avec l'ensemble des équipes les enjeux stratégiques et les orientations clés pour l'année à venir. Ces événements sont systématiquement proposés en deux langues, allemand et français, afin que chacun puisse pleinement en bénéficier. |

Plan de progrès pour la Partie C1

Les analyses SWOT et PESTEL, réalisées chaque année par la direction, intégreront systématiquement les thématiques matérielles liées aux droits humains.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|--|--|
| C2 | <p>Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet</p> | <p>Les principales parties prenantes de notre activité sont nos employés et nos clients. La plupart de nos échanges avec nos clients nous permettent d'identifier rapidement les alertes en cas de défaillances.</p> |

| | | |
|-------------|---|--|
| | <p>saillant relatif aux droits de l'Homme ?</p> | <p>La « Charte de partenariat durable et responsable » engage plus particulièrement nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs à promouvoir et respecter les droits de l'Homme.</p> <p>Le service achat et les employés en général sont et seront sensibilisés moyennant cette charte.</p> <p>Quant à nos engagements envers nos employés, notre approche vise à appliquer nos principes dès le recrutement (Livret d'accueil / code de bonne conduite – règlement interne).</p> <p>La communication sur les sujets essentiels est réalisée de manière formelle (entretiens annuels, formations sur les soft skills ou réunions d'information à l'attention du personnel) ou de manière plus informelle lors de workshops.</p> <p>Ainsi, nous avons organisé un workshop dédié à la diversité et un Afterwork dans le cadre de la journée Droits de l'Homme en décembre 2024.</p> |
| <p>C2.1</p> | <p>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> | <p>Dans le cadre de la stratégie Schroeder 2030, le bureau a mené en 2022 avec l'équipe RSE une analyse de matérialité basée sur les thématiques du référentiel ESR de l'INDR.</p> <p>Fin 2024, une nouvelle analyse de double matérialité a été réalisée, comme définie dans la CSRD.</p> <p>Ces deux analyses se sont basées sur l'identification préalable des parties prenantes de Schroeder & Associés (une liste est disponible dans nos Rapports RSE) et de leurs attentes. La double matérialité permet ainsi d'analyser à la fois l'impact de l'entreprise sur ses parties prenantes et l'impact des parties prenantes sur l'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de nos certifications ISO 9001, ISO 45001 et ISO 14001, l'évaluation des parties prenantes est intégrée à plusieurs niveaux. D'une part, chaque processus (processus RH, processus achat, etc.) est analysé et révisé en tenant compte des parties prenantes concernées. D'autre part, une évaluation annuelle des fournisseurs et partenaires est réalisée lors des « rapports à la direction », portant sur des critères liés à la qualité, la santé et la sécurité au travail, ainsi que</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>l'environnement. Ces évaluations garantissent un suivi régulier et assurent la prise en compte des exigences et impacts associés à nos parties prenantes.</p> |
| C2.2 | <p>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Sur le sujet du dialogue social, nous avons notamment collaboré avec la délégation du personnel. - Sur le sujet de la santé et sécurité, nous avons notamment travaillé avec notre travailleur désigné, notre référent QVT et les 3 collaborateurs qui sont devenus secouristes en santé mentale, formés par le Centre d'Information de la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale (D'Ligue). <p>Un référent dédié à la Qualité de Vie au Travail (QVT) a aussi été nommé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une manière générale, nous avons noué des liens spécifiques avec IMS (Inspiring More Sustainability), le réseau de référence des entreprises luxembourgeoises engagées dans le développement durable, qui s'est installée début 2024 dans nos bureaux. IMS anime avec l'équipe RSE notre programme d'actions internes. |
| C2.3 | <p>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> | <p>Etant donné que nos employés constituent notre principale partie prenante, nous recueillons leur opinion de manière à la fois formelle et informelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur désigné coordonne l'équipe QVT. - Des réunions "All staff meeting" sont organisées au moins une fois par an, permettant à la direction de partager avec l'ensemble des équipes les enjeux stratégiques et les orientations clés pour l'année à venir. - La délégation du personnel réalise des comptes rendus de ses réunions. |

Plan de progrès pour la Partie C2

En ce qui concerne notre engagement envers nos parties prenantes, notre objectif est de renforcer la communication déjà en place.

Nous continuons à diffuser la « Charte de partenariat durable et responsable » auprès de nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs, tout en encourageant leur adhésion formelle par signature.

EVALUATION DES INCIDENCES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---|---|
| 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 ? | Les changements potentiels sont identifiés par la personne responsable des Droits de l'Homme, la Responsable RSE, le travailleur désigné SST (également responsable du groupe QVT) et suivis de près par le comité RSE dans un souci d'amélioration continue. |
| 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 ? | Non. |
| C3.2 | Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ? | Pas d'incidents graves identifiés à ce stade. |

Plan de progrès pour la partie C3

Notre objectif est de poursuivre nos efforts pour conserver un environnement de travail sécurisé et agréable, en offrant des voies de recours et des espaces d'échange adaptés pour prévenir tout incident.

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 |
|------|--|---|
| 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 ? | Nous avons mis en place des indicateurs relatifs à nos thématiques matérielles (exemple : suivi du nombre de jours de maladie). |
| 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 ? | En ce qui concerne nos sujets matériels en matière de RSE, nous n'avons pas rencontré de tensions significatives jusqu'à présent. Les processus en place favorisent et encouragent le dialogue entre la direction et les collaborateurs. |
| 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 ? | Nous n'avons pas identifié d'incidents jusqu'à présent. Si des tensions éventuelles devaient surgir, elles seraient traitées de manière collégiale en concertation avec les parties prenantes concernées sur une base objective. Dans ce sens, depuis mars 2025, la délégation du personnel propose le support de 2 délégués formés à la médiation. |
| 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 ? | NA - Pas d'incidents graves identifiés à ce stade |

Plan de progrès pour la partie C4

Notre objectif pour le 2ème trimestre 2025 est d'intégrer les spécificités liées aux droits humains dans notre processus interne d'achat (projet de Charte **interne** des achats durables).

Après avoir réalisé une nouvelle analyse de matérialité ou une cartographie des risques affectant les droits humains, il conviendra de mettre à jour notre un plan d'amélioration pour mieux maîtriser certains risques qui seraient saillants.

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 ? | Nous avons mis en place des indicateurs de performance (KPI) relatifs à la majorité des thématiques matérielles relatives aux droits humains (exemple : suivi du nombre de jours de maladie, suivi des accidents). |
| C5.1 | Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ? | Nous menons régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de nos clients et collaborateurs afin d'évaluer et d'améliorer en continu nos pratiques. |

Plan de progrès pour la partie C5

Nous poursuivons le suivi des indicateurs de performance (KPI) liés aux sujets matériels.

Nous pouvons travailler sur la mise en place d'autres indicateurs pour un suivi complet des thématiques matérielles relatives aux droits humains.

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 |
|------|--|--|
| C6 | Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport | Nous avons implémenté la procédure de protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la Directive (UE) 2019/1937 du parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019. Elle sera publiée après la formation des utilisateurs, en avril 2025. |

| | | |
|-------------|--|--|
| | <p>avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?</p> | <p>La plateforme de signalement dématérialisée se fait via un accès sur notre site internet.</p> <p>Dans le formulaire de signalement, le type de plainte/signalement que le lanceur d'alerte peut déposer se fait au moyen d'une liste déroulante incluant notamment une catégorie « droits de l'Homme ».</p> <p>La communication interne est par ailleurs facilitée par une hiérarchie plate, offrant un accès direct à la direction, ainsi qu'à la délégation du personnel, notamment au délégué à l'égalité des chances.</p> <p>L'intégration des nouveaux collaborateurs est renforcée par un accompagnement par un tuteur durant la période d'essai.</p> <p>Des espaces d'échange réguliers, tels que le groupe QVT (incluant un salarié formé à la qualité de vie au travail), les entretiens pendant et à la fin de la période d'essai, les entretiens annuels et les réunions générales (All Staff Meetings), garantissent à chacun la possibilité de s'exprimer librement.</p> <p>En ce qui concerne nos clients, nous visons l'excellence et sommes guidés dans ce sens par les normes ISO 9001/45001. Nous disposons d'un système de plainte conforme à nos processus d'amélioration continue ISO 9001/45001.</p> |
| <p>C6.1</p> | <p>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</p> | <p>Considérant nos salariés et nos clients comme étant les parties prenantes les plus exposées en matière de réclamation / non-respect des droits de l'Homme, nous avons mis en place un système de signalement à destination des parties prenantes internes comme externes.</p> <p>Le Service des Ressources humaines (unité RH) assure la collecte et le traitement des situations non conformes en matière de gestion des ressources humaines.</p> <p>Auparavant, les plaintes et les réclamations liées à des sujets matériels en matière de droits de l'homme pouvaient se faire à travers les adresses mail dédiées ou en contactant la délégation du personnel.</p> |

| | | |
|------|--|---|
| | | <p>Nous avons implémenté la procédure de protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la Directive (UE) 2019/1937 du parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019. Elle sera publiée après la formation des utilisateurs, en avril 2025.</p> <p>La plateforme de signalement dématérialisée se fait via un accès sur notre site internet.</p> <p>Dans le formulaire de signalement, le type de plainte/signalement que le lanceur d'alerte peut déposer se fait au moyen d'une liste déroulante incluant notamment une catégorie « droits de l'Homme ».</p> |
| C6.2 | <p>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</p> | <p>La plateforme de signalement dématérialisée se fait via un accès sur notre site internet, permettant ainsi de garantir l'anonymat de la requête et un suivi du traitement à y apporter.</p> <p>La communication interne est facilitée par une hiérarchie plate, offrant un accès direct à la direction, ainsi qu'à la délégation du personnel, notamment au délégué à l'égalité des chances. L'intégration des nouveaux collaborateurs est renforcée par un accompagnement par un tuteur durant la période d'essai.</p> <p>Des espaces d'échange réguliers, tels que le groupe QVT (incluant un salarié formé à la qualité de vie au travail), les entretiens de fin de période d'essai, les entretiens annuels et les réunions générales (All Staff Meetings), garantissent à chacun la possibilité de s'exprimer librement.</p> <p>Schroeder & Associés garantit une liberté d'expression aux personnes plaignantes et assure d'accorder toute l'importance nécessaire à la résolution des plaintes et réclamations.</p> <p>Les thématiques liées aux droits de l'Homme (harcèlement, droit à la déconnexion, ...) font également partie intégrante de notre règlement interne communiqué à chaque collaborateur dès son entrée en service.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| C6.3 | Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ? | Les alertes seront traitées en respect de la loi du 16 mai 2023, avec la plus grande confidentialité et avec accusé de réception dans un délai de 7 jours maximum. Les lanceurs d'alerte seront informés de la suite réservée à leur signalement dans un délai de trois mois maximum. |
| 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 ? | NA Aucune plainte officielle pour le moment. |
| 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 Nous ne nous sommes pas retrouvés dans cette situation durant la période de référence. |

Plan de progrès pour la partie C6

Notre objectif est de poursuivre nos efforts pour développer les voies de recours mises en place, auprès des parties prenantes internes et externes.

Kockelscheuer, le 31 mars 2025

