

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
1^{er} / 2^{ème} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



 GROUPE **APICIL**

THE ONELIFE COMPANY SA

38 parc d'activité de Capellen L-8303 CAPELLEN

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.....	8
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	11

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : The OneLife Company SA

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 161 CDI+CDD

Nombre de salariés hors Luxembourg : 3

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : The OneLife Company SA

Données de cadrage

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

[Veuillez choisir votre secteur et enlever les autres] : Banque et assurance

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

France, Luxembourg, Belgique, Espagne, Portugal, Finlande, Danemark, Suede

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

France, Luxembourg, Belgique, Espagne, Portugal, Finlande, Danemark, Suede

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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	Code de conduite interne et publication sur notre site internet
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	Création d'un comité RSE, qui a listé et analysé les enjeux et impacts pour chaque partie prenante
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	L'engagement public couvre nos parties prenantes : employés, partenaires et fournisseurs.

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 vie
- Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants
- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé
- Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne
- Droit des personnes détenues à être traitées humainement
- Droit à la liberté de mouvement
- Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion
- Droit à un procès équitable
- Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive
- Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique
- Droit au respect de la vie privée
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion
- Droit à la liberté d'opinion et d'expression
- 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 la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit à la protection de la famille et droit de se marier
- Droit à la protection de l'enfant
- Droit de participer à la vie publique
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination
- Droits des minorités
- Droit au travail
- 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 type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input type="checkbox"/> Droit à la santé <input type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input type="checkbox"/> D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	Site internet – communication interne

Plan de progrès pour la partie A1

Développer l'engagement public en interne et en externe

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
		<i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A2	Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en	Communication via le site internet et intégration du sujet DDH au comité RSE

	œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	Le respect des DDH est mis en place au travers de diverses procédures applicables à l'ensemble de l'entreprise. Elles couvrent notamment le recrutement, le code de conduite et l'organisation du télétravail.
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 ?	Les questions évoquées avec la direction sont de l'ordre de l'égalité (salariale notamment) H/F, de la non-discrimination, de la gestion des plaintes afin de trouver des solutions appropriées.
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 salariés sont sensibilisés à travers le code de conduite que chacun doit lire en prenant ses fonctions.
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 ?	Volonté de créer une charte fournisseurs/prestataires.
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 ?	Engagement de l'entreprise maintenu dans son format initial, pas d'enseignement spécifique pendant la période de reporting

Plan de progrès pour la partie A2

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 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.)

		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance) <input type="checkbox"/> Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. <input type="checkbox"/> Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.) <input type="checkbox"/> Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) <input type="checkbox"/> Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :
B2	Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets	Par défaut, tous les risques liés à la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que le respect de la vie

	saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.	privée ont été retenus : leur maîtrise constitue un impératif absolu de la société OneLife.
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.	Principale zone géographique : Luxembourg – lieu d'établissement de la société OneLife
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.	N/A
<p>Plan de progrès pour la partie B</p> <p>Analyser les risques saillants avec les parties prenantes et y associer les actions nécessaires.</p>		

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 ?	<p><i>La société a mise en place une procédure de Grievance, qui permet à tout collaborateur de la société d'entamer une procédure avec un cabinet externe en cas de problème/réclamation avec un membre de la société.</i></p> <p><i>Elle également mis en place une procédure Whistleblowing, qui permet aux collaborateurs de pouvoir lancer des alertes en toute sécurité.</i></p>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<p><i>Une formation sur le dispositif de Whistleblowing a été dispensée en 2023 à tous les collaborateurs.</i></p>

Plan de progrès pour la Partie C1

→ Volonté d'intégrer au pack d'arrivée des joiners le dispositif « Grievance », afin de pouvoir diffuser l'information à tous.

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><i>Une analyse a été conduite des parties prenantes</i></p> <p><i>Un code de conduite a été rédigé pour les collaborateurs</i></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 ?	L'entreprise réactualisera liste et cartographie des parties prenantes. Il conviendra de définir si des sujets saillants sont abordés avec celles-ci, et de mettre en place un plan d'action en conséquence.
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	Les collaborateurs ainsi que la délégation du personnel.
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><i>Partenaires externes : ils remontent les soucis rencontrés sur le terrain à la direction, qui adapte le plan d'action en fonction.</i></p> <p><i>Les collaborateurs : via la délégation du personnel qui remontent des points réguliers d'amélioration, ou les collaborateurs eux même / managers.</i></p>

Plan de progrès pour la Partie C2

→ nous avancerons en 2024 sur ce sujet afin d'établir une charte d'achat responsable ainsi qu'une charte éthique

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 ?	N/A
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 ?	Non

Plan de progrès pour la partie C3

Effectuer une analyse entre les sujets saillants de 2022 et 2024.

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 ?	N/A
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 ?	<i>Le CEO fait partie du Comité RSE</i>
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 ?	<i>Nous avons eu des débats et des communications ouvertes sur tous les sujets.</i>
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 ?	N/A

Plan de progrès pour la partie C4

Au moment de la revue de nos parties prenantes et de leur impacts, nous y associerons les sujets saillant relatif aux droits de l'Homme afin de pouvoir en tirer des conclusions et des actions pertinentes.

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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	N/A
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

Pas d'élément de mesure à ce stade. L'analyse annuelle des parties prenantes permettra un suivi efficace.

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 ?	<i>La société a mise en place une procédure de Grievance, qui permet à tout collaborateur de la société d'entamer une procédure avec un cabinet externe en cas de problème/réclamation avec un membre de la société. Dispositif Whistleblowing également</i>
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	<i>Moyen externe : procédure en place</i>
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	<i>Via le recours à un cabinet externe, qui évite le jugement interne et assure la confiance</i>
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	
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 ?	<i>Pas de plainte en 2023</i>
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 ?	<i>Formation des collaborateurs au dispositif Whistleblowing</i>

Plan de progrès pour la partie C6

Identifier les sujets saillants prioritaires avec les parties prenantes adéquates.