

# Rapport Droits de l'Homme

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

---

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



**cabexco**

***Fiduciaire Cabexco S.à r.l.***

---

Rue d'Arlon, 2  
L-8399 Windhof  
RCS : B139890

---

## Table des matières

<b>Informations sur l'organisation</b> .....	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
<b>Rapport Droits de l'Homme</b> .....	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME .....	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME .....	12

## Informations sur l'organisation

---

### Données préalables

**Nom de l'organisation :** Cabexco.

**Responsable de droits de l'Homme :** Claude Hanzen

**Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme :** 6 juillet 2022

**Nombre de salariés au Luxembourg :** 33

**Nombre de salariés hors Luxembourg :** 0

**Nombres des entités concernées par ce rapport :** 1

**Nom des entités concernées :** Fiduciaire Cabexco S.à r.l.

### Données de cadrage

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

Services

**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) :**

Luxembourg

## 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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	<b>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</b>	<p><i>Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme".</i></p> <p><i>ROI :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Art 2.8.1 contre le harcèlement moral</i></li> <li>- <i>Art 2.8.2 contre le harcèlement sexuel</i></li> <li>- <i>Art 2.8.3 contre la discrimination</i></li> </ul> <p><i>Nomination d'un travail désigné santé et sécurité au travail</i></p> <p><i>Nomination d'un délégué droit de l'homme</i></p>
A1.1	<b>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</b>	<i>C'est le comité de direction qui a pris la décision d'adhérer et a communiqué en interne auprès des équipes</i>

A1.2	<b>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</b>	<i>L'engagement public couvre tous les individus et les groupes pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise</i>
A1.2	<b>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</b> <i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination</li><li><input type="checkbox"/> Droit à la vie</li><li><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</li><li><input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé</li><li><input type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne</li><li><input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement</li><li><input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement</li><li><input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion</li><li><input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable</li><li><input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive</li><li><input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression</li><li><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</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique</li><li><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</li></ul>

		<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 checked="" 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	<b>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</b>	<i>Via le site internet</i> <i>Via Teams (réseau interne)</i> <i>Affichage du pacte signé à la réception</i>
<p><b><u>Plan de progrès pour la partie A1</u></b></p> <p><i>Publication de l'engagement sur le site web</i></p> <p><i>Consultation interne sur le respect des droits de l'homme évoqués dans notre engagement public</i></p>		

## 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	<b>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 ?</b>	<i>La déclaration interne et externe concernant les Droits de l'Homme a été explicitement liée aux valeurs de l'entreprise (respect, sincérité et confiance)</i>
A2.1	<b>Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?</b>	<p><i>Le suivi du respect des droits de l'Homme était en 2023 assuré par les deux associés-gérants. Souhaitant assumer pleinement leur responsabilité sociétale tout en gérant les impératifs opérationnels, ils ont décidé fin 2023 d'adapter l'organisation en :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. <b>Intégrant</b> le respect des droits de l'Homme à la stratégie et aux actions RSE.</i></li> <li><i>2. <b>Recrutant</b> un responsable RSE en 2024 pour assurer le suivi des engagements dans le cadre des démarches de labellisation RSE.</i></li> </ol> <p><i>Cependant, suite au départ du responsable RSE en fin d'année 2024, l'entreprise a dû réajuster son organisation en 2025. Désormais, le suivi des engagements en matière de droits de l'Homme est de nouveau assuré directement par les associés-gérants, avec le soutien des équipes internes concernées. Une réflexion est en cours pour pérenniser cette gouvernance et renforcer la structuration du suivi à moyen terme.</i></p>
A2.2	<b>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</b>	<i>Au vu du secteur d'activité et de la répartition géographique régionale, les risques principaux en matière de Droits de l'Homme concernent essentiellement des risques liés aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques : la qualité de vie au travail, la lutte contre le stress, l'absentéisme sont les sujets principaux.</i>

A2.3	<b>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 ?</b>	<i>Principalement dans le Règlement d'Ordre Intérieur mais également dans le cadre de la sensibilisation aux politiques et stratégie RSE</i>
A2.4	<b>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</b>	<ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Par l'affichage du pacte signé à la réception</i></li><li><i>2. Lors des rendez-vous avec les clients</i></li></ol>
A2.5	<b>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 ?</b>	<i>Grâce au guide RSE, notre entreprise a renforcé le dialogue interne sur les droits de l'Homme et le bien-être social, favorisant une meilleure sensibilisation et implication des équipes sur ces enjeux.</i>

### **Plan de progrès pour la partie A2**

***Nous prévoyons de lancer une enquête anonyme sur le bien-être et le respect des droits de l'Homme au sein de l'entreprise. L'enquête portera sur des sujets tels que les conditions de travail, la discrimination, l'inclusion et le respect des engagements sociaux. Nous analyserons les résultats pour identifier les points d'amélioration et mettrons en place des actions correctives si nécessaire, afin de renforcer notre engagement en matière de respect des droits de l'Homme.***

## 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><b>Déclaration des sujets saillants :</b>  <b>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.</b></p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones</li> <li><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</li> <li><input type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail</li> <li><input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple)</li> <li><input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs</li> <li><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.)</li> </ul>

- 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

		<input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :
B2	<b>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.</b>	<i>Points abordés lors des réunions de direction (absentéisme, heures supplémentaires, santé, répartition de la charge de travail)</i>
B3	<b>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.</b>	<i>Luxembourg, Est de la France, Wallonie</i>
B4	<b>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.</b>	<i>Aucun</i>
<p><b>Plan de progrès pour la partie B</b></p> <p><b>Mise en place d'un rapport feedback interne pour le suivi de l'enquête anonyme interne qui sera mise en place</b></p>		

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

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2024.]

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	<b>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 ?</b>	<i>Le respect des droits de l'Homme est intégré dans nos <b>valeurs</b> et guide nos décisions stratégiques et opérationnelles, assurant ainsi un environnement de travail inclusif et respectueux.</i>
C1.1	<b>Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?</b>	<i>Notre entreprise communique la pertinence et l'importance de nos politiques sur les droits de l'Homme principalement par le biais de nos <b>valeurs fondamentales</b>, qui sont régulièrement partagées et discutées au sein de l'équipe. Nous mettons également l'accent sur ces engagements dans nos <b>réunions internes</b> et <b>communications internes</b>, afin de rappeler à tous les collaborateurs leur rôle dans l'application de ces politiques au quotidien.</i>

#### Plan de progrès pour la Partie C1

Renforcer la diffusion des engagements et actions.

## 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	<b>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 ?</b>	<i>Cartographie et interrogation des parties prenantes (principalement les collaborateurs actuellement) selon la méthodologie RSE et l'INDR. Les droits de l'homme sont abordés au sein du pilier « social »</i>
C2.1	<b>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 ?</b>	<i>Cfr ci-dessus</i>
C2.2	<b>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</b>	<i>Avec les salariés et la délégation du personnel</i>
C2.3	<b>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 ?</b>	<i>Dialogue continu entre les collaborateurs et la direction</i>

### Plan de progrès pour la Partie C2

Intégration des questions relatives aux Droits de l'Homme dans notre questionnaire de satisfaction

## 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	<b>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 ?</b>	<i>Notre entreprise suit l'évolution des sujets saillants grâce aux échanges internes, au questionnaire annuel RSE et à la veille sur les évolutions réglementaires. Cela nous permet d'adapter nos engagements en fonction des nouveaux enjeux.</i>
C3.1	<b>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 ?</b>	<i>Pas d'évènement particulier</i>
C3.2	<b>Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?</b>	<i>Pas d'évènement particulier</i>

### Plan de progrès pour la partie C3

**Nous prévoyons d'impliquer davantage les parties prenantes via leurs retours et de suivre des indicateurs pour ajuster nos actions en matière de droits de l'Homme.**

## 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 ?	<i>Via des communications internes</i>
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>Via des communications internes</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>Collectivement par le dialogue et les échanges entre les personnes concernées voir avec l'aide de la délégation du personnel</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 ?	<i>Pas d'action particulière hormis la gestion courante</i>

### Plan de progrès pour la partie C4

Nous prévoyons d'analyser les retours des parties prenantes afin d'identifier les axes d'amélioration. Ces enseignements seront intégrés dans nos décisions stratégiques et opérationnelles, avec la mise en place d'actions correctives ciblées si nécessaire.

## 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	<b>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 ?</b>	<i>Suivi de l'évolution des heures supplémentaire et maladie Interrogation des collaborateurs</i>
C5.1	<b>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</b>	<i>Satisfaction des collaborateurs et participation de ceux-ci aux actions de l'entreprise</i>

### Plan de progrès pour la partie C5

Nous prévoyons de mettre en place un suivi régulier des engagements en matière de droits de l'Homme en définissant des indicateurs clés. Les résultats seront analysés annuellement via des échanges internes, permettant d'ajuster nos actions pour une amélioration continue.

## 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	<b>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 ?</b>	<i>Rencontre avec la délégation du personnel, avec la personne nommée à la santé et sécurité au travail</i>
C6.1	<b>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</b>	<i>Interne : contact direct entre les collaborateurs et la direction Externe : discussion des clients avec le gestionnaire et la Direction</i>
C6.2	<b>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</b>	<i>Séance de sensibilisation Meeting informel du vendredi matin</i>
C6.3	<b>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</b>	<i>Il n'y a pas eu d'enregistrement de plaintes à proprement parler. La structure est petite, l'organisation de gestion est horizontale et le contact est direct. Il n'y a pas de procédure ou de formulaire de plainte</i>

C6.4	<b>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 ?</b>	<i>Non applicable</i>
C6.5	<b>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 ?</b>	<i>Non applicable</i>

### **Plan de progrès pour la partie C6**

**Même s'il n'y a pas eu de plainte, nous envisageons de mettre en place un canal de signalement anonyme, un processus de traitement clair et une communication interne pour garantir une gestion réactive et transparente d'éventuels manquements aux droits de l'Homme.**

Date de dernière  
édition : 18/04/2024

## Engagement Public de la Fiduciaire Cabexco S.à r.l. envers le Respect des Droits de l'Homme

Chez Cabexco, nous croyons fermement que le respect des droits de l'homme est fondamental pour le succès et la durabilité de nos activités. En tant que fiduciaire, nous nous engageons à promouvoir et à protéger les droits fondamentaux de toutes les personnes touchées par nos opérations, qu'elles soient employées directement par nous, nos fournisseurs ou parties prenantes externes.

Notre engagement envers les droits de l'homme se manifeste par les actions suivantes :

**Respect de normes nationales et internationales** : Cabexco respecte et soutient les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi que dans le Pacte national Entreprises et droits de l'Homme.

**Intégration dans nos services et procédures** : Nous intégrons les principes des droits de l'homme dans toutes nos politiques, procédures et pratiques opérationnelles, de la conception à la mise en œuvre.

**Responsabilité Tout au Long de la Chaîne d'Approvisionnement** : Cabexco exige de ses fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils respectent également les droits de l'homme, et travaille activement à identifier, prévenir et atténuer tout impact négatif sur les droits de l'homme dans notre chaîne d'approvisionnement.

**Culture d'Entreprise Inclusive et Diversifiée** : Cabexco favorise une culture d'entreprise inclusive qui célèbre la diversité sous toutes ses formes et respecte les droits et la dignité de chaque individu.

**Formation et Sensibilisation** : Cabexco investit dans la formation et la sensibilisation de ses employés, fournisseurs et autres parties prenantes sur les droits de l'homme, afin de garantir une compréhension commune de ses engagements et des meilleures pratiques.

**Transparence et Responsabilité** : Cabexco est transparent dans sa communication concernant ses actions, progrès et défis en matière de droits de l'homme, et est responsable de corriger les erreurs et de remédier aux violations lorsque cela est nécessaire.

**Collaboration avec les Parties Prenantes** : Cabexco travaille en partenariat avec les administrations, les organisations de la société civile, les syndicats et d'autres parties prenantes pour promouvoir et protéger les droits de l'homme là où elle exerce ses activités.

Cabexco reconnaît que respecter les droits de l'homme est un processus qui nécessite un engagement constant et une amélioration continue. En tant qu'entreprise, nous sommes déterminés à jouer notre rôle dans la promotion d'un monde où les droits de l'homme sont respectés, protégés et réalisés pour tous. Le présent engagement est pris par les actionnaires de Cabexco, communiqué à la Direction, aux Managers et à l'ensemble des coopérateurs. L'exécution du bon suivi est confié au Coordinateur de la Mise en Œuvre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Pour Fiduciaire Cabexco S.à r.l.

Olivier Murru et Claude Hanzen

