EMILEFRISCH

Rapport de responsabilité sociétale 2022

Sommaire

Mot des CEO	4
Chiffres clés 2022	5
À propos du rapport	6
Mégatendances	9
À propos de Emile Frisch	10
Notre stratégie RSE 2025	14
Nos performances RSE 2022	16

Mot des CEO

Chers partenaires, collaborateurs et parties prenantes,

Nous sommes fiers de vous présenter notre premier Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), reflétant notre engagement envers la durabilité et notre contribution à la transition vers des modèles d'affaires plus résilients aux changements sociaux et climatiques.

En tant qu'acteur local de la mobilité responsable, nous sommes conscients de l'impact que nous avons sur la société et l'environnement qui nous entoure. C'est pourquoi nous nous efforçons continuellement d'aller au-delà des réglementations en vigueur pour intégrer des pratiques responsables dans tous les aspects de notre entreprise.

Le Luxembourg fait face à d'importants défis au niveau de la mobilité : d'après le 3ème Plan National pour un Développement Durable au Luxembourg, 69% des déplacements se font encore en voiture, et 2/3 des émissions de gaz à effet de serre du pays proviennent du secteur des transports. Le Luxembourg vise donc des objectifs ambitieux en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre et de réduction de consommation d'énergie. Dans ce contexte, nous faisons partie de la solution en offrant des alternatives à la mobilité individuelle et en réduisant le plus possible les impacts environnementaux de la mobilité collective.

Cette année, nous avons pris des mesures significatives pour réduire notre empreinte environnementale, en investissant dans des technologies plus propres et en optimisant nos opérations pour minimiser notre impact sur le climat. Dans ce contexte, nous avons donc commencé à électrifier notre flotte de bus. Nous avons également renforcé nos engagements éthiques, en travaillant sur notre politique en matière de droits humains.

La responsabilité sociétale est ancrée dans notre ADN, et nous croyons fermement que cela va de pair avec notre succès à long terme. Nous nous engageons à maintenir un dialogue ouvert avec nos parties prenantes, à répondre à leurs attentes et à travailler ensemble pour construire un avenir durable.

Je tiens à remercier chaleureusement notre équipe dévouée, nos partenaires et nos clients pour leur soutien continu. Ensemble, nous sommes en mesure de faire une réelle différence et d'agir pour la transition.

Nous vous invitons à parcourir ce rapport pour en apprendre davantage sur nos initiatives et nos progrès en matière de responsabilité sociétale. Vos commentaires sont précieux et nous aideront à continuer à progresser dans cette voie. Nous vous invitons à poser vos questions ou à répondre à notre questionnaire en fin de rapport.

Cordialement,
Messieurs Guy et **Jean-Claude Frisch**,
directeurs d'Emile Frisch

Chiffres clés 2022

100%
Des conducteurs formés à l'éco-conduite

100%
Des employés de bureau se disent satisfaits de leurs conditions de travail

20
Ans de labellisation SuperDrecksKëscht

214 916
Km parcouru en voitures électriques

+200%
D'investissement réalisé pour la transition par rapport à 2021

144
Collaborateurs

À propos du rapport

Périmètre et période

Le présent rapport de responsabilité sociétale constitue la première publication de Emile Frisch et couvre la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, en alignement avec la période fiscale. Emile Frisch s'engage à publier son rapport de façon biennal. Ce rapport de développement durable 2022 couvre le périmètre des activités de Emile Frisch Sàrl au Luxembourg. Etant donné qu'il s'agit de notre premier rapport RSE, nous n'avons aucune information à reformuler d'un reporting précédent. Ce rapport ne fait pas l'objet d'une assurance externe.

Pratiques de reporting

Ce rapport a été élaboré en alignement avec les standards du Global Reporting Initative (GRI) dans leur dernière version de 2021. Ce rapport expose également notre contribution aux objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030.

Contenu et double matérialité

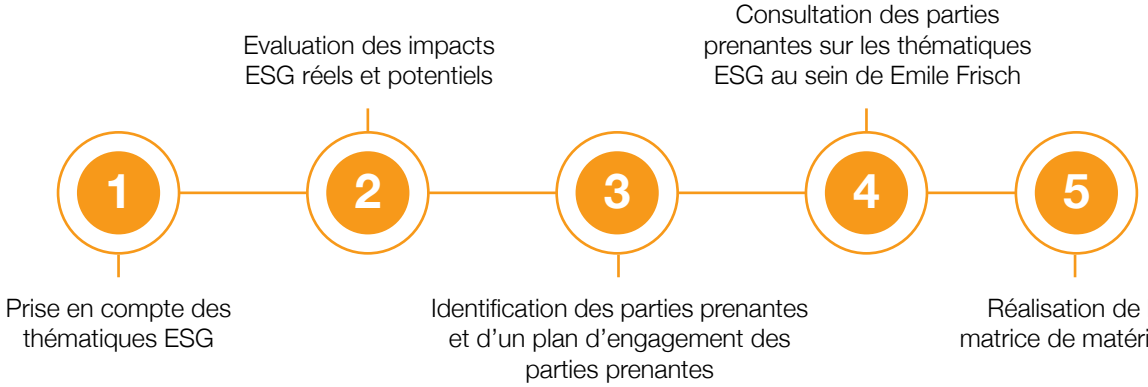
Les thématiques environnementales, sociales et de gouvernance divulguées dans le présent rapport de responsabilité sociétale sont issues d'une analyse de nos impacts sur notre chaîne de valeur selon le concept de la double matérialité, en référence à la méthodologie et aux principes de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) :

Une «matérialité d'impact» ou «inside-out», qui permet d'identifier et d'évaluer les enjeux représentant les impacts réels et potentiels les plus significatifs de Emile Frisch sur l'économie, l'environnement et la société, y compris les Droits Humains.

Une «matérialité financière» ou «outside-in» qui met en évidence les enjeux qui génèrent des risques ou des opportunités pour Emile Frisch, influençant ses flux de trésorerie futurs et donc la valeur de l'entreprise à court, moyen ou long terme.

Nous avons recueilli les opinions et attentes de nos parties prenantes internes (employés, comité RSE) et externes (fournisseurs, partenaires) en termes de développement durable pour Emile Frisch, nous les avons ensuite considérées dans notre matrice de matérialité.

Étapes :



De ce processus, il ressort les thématiques prioritaires suivantes :

Environnement

Gestion de la consommation d'eau (ENV.01)

Réduction des émissions de gaz à effet de serre (ENV.03)

Contribution à la transition énergétique (ENV.04)

Gestion des déchets (ENV.05)

Préservation de la biodiversité (ENV.02)

Pollution sonore (ENV.06)

Social

Inclusion sociale et locale dans l'emploi (SOC.02)

Création et maintien dans l'emploi (SOC.03)

Bien-être au travail (SOC.05)

Santé et sécurité au travail (SOC.06)

Sécurité et sûreté des usagers (SOC.08)

Relation avec les parties prenantes (SOC.01)

Développement professionnel et formation (SOC.04)

Pratiques d'achats responsables (SOC.07)

Support des communautés locales (SOC.09)

Gouvernance

Satisfaction et expérience client (GOV.06)

Ethique des affaires et transparence (GOV.07)

Qualité des services (GOV.08)

Comportement anti-concurrentiel et pratiques monopolistiques (GOV.01)

Prévention à la corruption (GOV.02)

Protection et confidentialité des données (GOV.03)

Investissement et innovation (GOV.04)

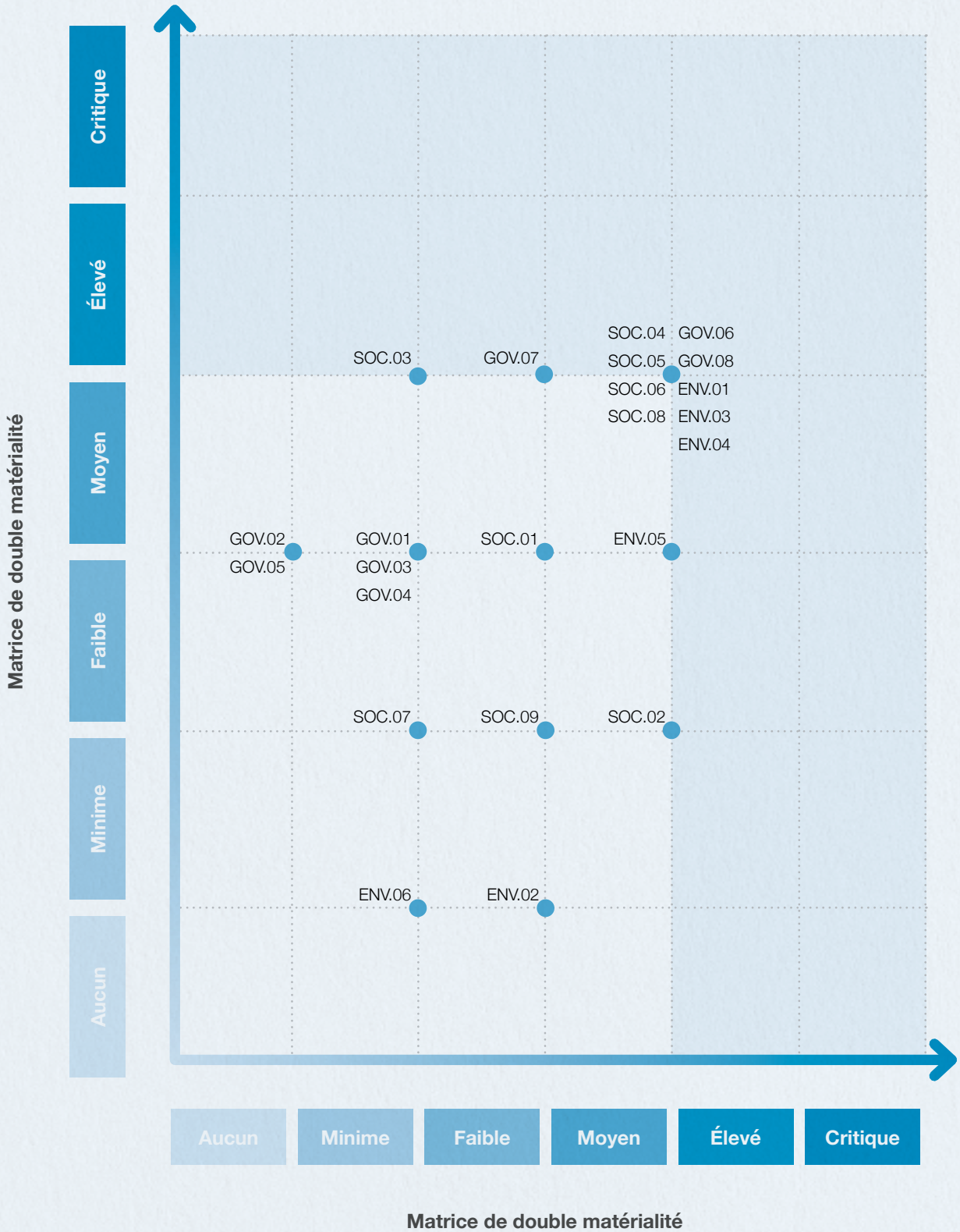
Maintenance et investissement dans les infrastructures (GOV.05)

Assurance et contact

Ce rapport a été réalisé en alignement avec les standards GRI, toutefois sans avoir fait l'objet d'une assurance.
Les informations présentes dans ce rapport ont été revues en interne par le comité stratégique RSE et le Conseil d'Administration. Notre CEO est en charge de la validation finale du présent rapport RSE.

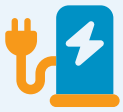
Pour toute question sur ce rapport, vous pouvez nous contacter :
rse@emile-frisch.lu

Matrice de double matérialité



Mégatendances

Les mégatendances de développement durable pour une entreprise de transport telle que la nôtre englobent les grandes évolutions et transformations à long terme qui façonneront le secteur du transport en bus dans le contexte de durabilité. Ces tendances sont influencées par des enjeux mondiaux tels que le changement climatique, la demande croissante de mobilité durable, les avancées technologiques et les attentes changeantes des consommateurs.



L'électrification des flottes de bus est une mégatendance majeure dans le secteur du transport de passagers. Les bus électriques sont plus propres, produisent moins d'émissions de gaz à effet de serre et contribuent à améliorer la qualité de l'air dans les zones urbaines. Avec l'évolution des technologies de batteries et la baisse des coûts, de plus en plus d'entreprises de bus se tournent vers des bus électriques pour réduire leur impact environnemental.

Les progrès technologiques dans le domaine des transports favorisent la mobilité intelligente et connectée. Les bus équipés de systèmes de gestion intelligente des itinéraires, de la billetterie sans contact, de l'information en temps réel aux passagers et de la collecte de données pour une optimisation des trajets peuvent améliorer l'efficacité opérationnelle et offrir une meilleure expérience aux utilisateurs.

L'économie circulaire vise à réduire les déchets en favorisant la réutilisation, le recyclage et la remanufacturation des produits. Dans le contexte des entreprises de bus, cela peut impliquer la rénovation et la remise à neuf des véhicules pour prolonger leur durée de vie utile, ainsi que la gestion responsable des matériaux en fin de vie.

La montée en puissance de la mobilité partagée et des services de transport à la demande (comme les navettes partagées et les bus à la demande) s'inscrit dans une tendance plus large vers une utilisation plus efficace des ressources de transport. Ces services peuvent réduire le nombre de véhicules sur les routes et encourager l'utilisation des transports en commun, y compris les bus.

La transition énergétique est un élément clé du développement durable pour les entreprises de bus. L'utilisation de sources d'énergie renouvelables, comme l'énergie solaire pour les stations de recharge des bus électriques, contribue à réduire l'empreinte carbone de l'entreprise et à promouvoir une énergie plus propre et durable.

Les attentes des consommateurs, des institutions financières, de l'Etats, et des parties prenantes en matière de transparence et de responsabilité des entreprises sont en hausse. Dans le cadre de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ou encore Corporate Due Diligence Directive (CS3D), il est requis pour les entreprises d'être transparent sur leurs efforts de développement durable, être responsables de leurs impacts environnementaux et sociaux, et adhérer à des normes et certifications reconnues pour renforcer leur crédibilité.

À propos de Emile Frisch

1. Nos activités et présence sur le marché

La société fut constituée en 1927 par Monsieur Joseph Frisch, plus tard reprise par ses trois fils. C'est en 1970 que l'entreprise sous son nom actuel Société des Anciens Etablissements Autocars Emile Frisch Sàrl, fut créée. Après une évolution florissante et forte de ses valeurs familiales, la société est aujourd'hui dirigée par la 4ième génération, Guy et Jean-Claude Frisch. Le siège social Autocars Emile Frisch se situe 120 , Z.A.E Wolser A, L-3225 Bettembourg. Nos bus circulent dans tout le Grand-Duché de Luxembourg.

Nous proposons une diversité de services, réalisés avec professionnalisme, intégrité et une capacité d'adaptation, à l'image de nos valeurs. Les services comprennent :

Voyages en excursion effectués sur demande du client simple aller/retour ou d'une excursion d'un jour ou plus.

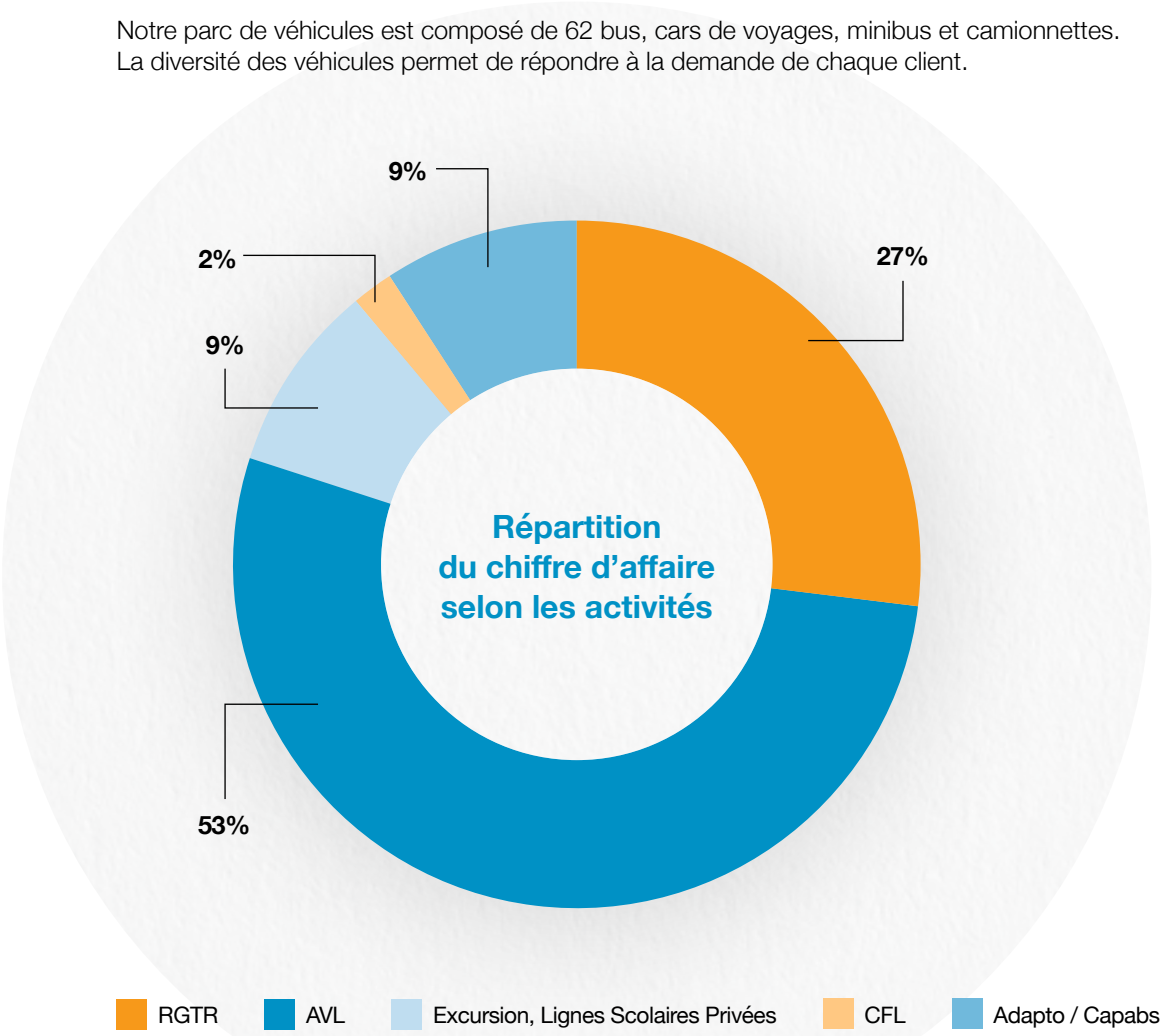
Trajets de nombreuses lignes à travers le pays et sur le territoire de la ville de luxembourg aux niveaux du réseau RGTR (Réseau Général des Transports Routiers) sous le régime du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics et du réseau AVL (Autobus de la Ville de Luxembourg) sous le régime de la Ville de Luxembourg.

Transport scolaire et éducation différencié transport scolaire de l'enseignement fondamental pour le compte de différentes communes et le transport des personnes handicapées pour le compte du Ministère de l'Education Nationale.

Navettes régulières pour différents clients dans le secteur bancaire et d'audit, des institutions et de l'industrie.

Adapto services spécifiques de transports aux personnes étant dans une situation de handicap permanent.

Notre parc de véhicules est composé de 62 bus, cars de voyages, minibus et camionnettes. La diversité des véhicules permet de répondre à la demande de chaque client.



2. Nos collaborateurs

Nous comptons un total de 144 employés, qui sont répartis en 2 catégories : les employés de bureau et les chauffeurs (bus ou minibus). Pour les employés de bureau, le processus de détermination de la rémunération est supervisé par la direction en collaboration avec le responsable des Ressources Humaines.

Concernant les chauffeurs, nous les rémunérons selon les barèmes des salaires pour personnel mobile et personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés fixés par l'ITM.
Nous recourons parfois aux services de consultants et prestataires externes, pour des tâches pour lesquelles nous ne disposons pas des ressources en interne.

Nous comptons un total de
144
employés
qui sont répartis en 2 catégories : les employés de bureau et les chauffeurs (bus ou minibus).

3. Notre gouvernance RSE

Le comité de direction s'engage de façon quotidienne et inclusive dans l'administration et l'implémentation de la stratégie de la société, ses membres évaluent et gèrent les risques liés aux activités à travers une approche anticipative.

En ce qui concerne la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts, le comité de direction se concerte avec le Chef du personnel pour évaluer les risques potentiels.

Notre Comité RSE se compose des membres de la direction des Autocars Emile Frisch, du Président de la délégation du personnel et des Ressources Humaines.

Nous sommes également accompagnés par des experts indépendants en investissement responsable et responsabilité sociétale pour le soutien méthodologique à notre stratégie RSE. Un cabinet d'avocat assure notre veille règlementaire, y compris sur les règlementations européennes en matière de durabilité.

Mr. Jean-Claude FRISCH représente au sein du Comité RSE les activités de support des Autocars Emile FRISCH et préside avec la Direction des opérations au Comité RSE.
Mr. Guy FRISCH représente au sein du Comité RSE les opérations et activités des Autocars Emile FRISCH.
Le responsable RSE est le point de contact pour les parties prenantes internes et externes en la matière, et représente également au sein du comité RSE les fonctions de Ressources Humaines et bien-être au travail

Le Comité RSE se réunit au moins une fois par trimestre pour assurer le pilotage du plan d'actions et le suivi des performances RSE.

En 2022, plusieurs projets RSE ont été réalisés :

1. Processus de devoir de diligence sur le processus des ressources humaines et analyse de risques sur nos employés et travailleurs concernant les droits humains ;

> Notre parc de véhicules est composé de 62 bus, cars de voyages, minibus et camionnettes. La diversité des véhicules permet de répondre à la demande de chaque client.

2. Analyse préalable de double matérialité (matérialité d'impact et matérialité financière)

3. Réalisation de notre premier rapport de responsabilité sociétale en alignement avec les Standards GRI 2021.

4. Nos partenariats et labels

Nos engagements et nos bonnes pratiques sont reconnus par différents labels :
Nous sommes labellisés SuperDrecksKëscht depuis plus de 20 ans
En 2020, nous avons obtenu notre premier label ESR décerné par l'INDR. Dans une optique d'amélioration continue, ce label est à renouveler tous les 3 ans, il sera donc renouvelé dès 2023.

ESR ENTREPRISE RESPONSABLE
Stratégie RSE • Gouvernance • Social • Environnement

Notre stratégie RSE 2025

1. Engagement de nos parties prenantes

Nous engageons avec nos parties prenantes internes et externes de manière régulière pendant toute l'année. Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, nous avons consulté nos parties prenantes prioritaires (fournisseurs, employés, partenaire et client) selon leur influence et dépendance, afin de collecter leurs attentes et intérêts en matière de développement durable. Un plan d'engagement a été réalisé.

Le comité RSE a identifié les parties prenantes internes et externes lors d'un atelier le 22 juin 2023. Nous sommes arrivés à la cartographie des parties prenantes suivantes :

- **Clients**
- **Voyageurs**
- **Salariés**
- **Délégation du personnel**
- **Direction**
- **Autorités**
- **Fournisseurs**
- **Partenaires**
- **Concurrents et Pairs**
- **Associations professionnelles**

La sélection des parties prenantes prioritaires à engager a été déterminée selon deux critères d'évaluation pour définir la sphère d'influence:

- Le niveau de dépendance économique des catégories de parties prenantes identifiées ;
- Le niveau d'influence directe ou indirecte des catégories de parties prenantes identifiées.

En vertu de ces critères, nous avons pu déterminer quelle méthode de dialogue était la plus appropriée pour chaque catégorie de parties prenantes, et nous avons pu alors définir notre plan d'engagement :

	Méthode d'engagement	Nombre de participants	Période
Employés	Atelier de sensibilisation de 1 heure	4 employés administratifs	14 juillet 2023
Fournisseurs(Plus grand en termes de volume d'achat)	Sondage en ligne	4	15 juillet 2023 – 7 août 2023
Partenaire/Client : Emile Weber	Entretien bilatéral	2	25 août 2023

Nous avons intégré les attentes de nos parties prenantes dans notre analyse de double matérialité, en ajoutant une cotation “importance pour les parties prenantes” aux thématiques identifiées.

Ancrée dans une démarche d’amélioration continue et de dialogue avec ses parties prenantes, l’approche de durabilité de Emile Frisch s’appuie sur un programme d’engagement des parties prenantes progressif. Ce programme d’engagement des parties prenantes sera approfondi et reconduit périodiquement afin d’impliquer continuellement de nouvelles catégories de parties prenantes.

2. Notre stratégie RSE 2020 – 2025 : People, Planet, Prosperity

Notre stratégie de responsabilité sociétale s’articule autour des trois piliers du développement durable : People Planet, Prosperity. La stratégie RSE est issue d’une analyse de matérialité de nos impacts les plus significatifs. Nous l’avons déployé en huit engagements qui s’inscrivent dans notre stratégie d’entreprise pour une création de valeur ajoutée pour notre gestion, nos activités et notre ancrage territorial.

People

Placer l’humain au centre de nos pratiques

Nos travailleurs : favoriser l’employabilité et le développement de nos employés

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés

Nos passagers : garantir la satisfaction des clients (qualité des services : accessibilité, sûreté)

Planet

Être acteur de la transition vers une économie bas carbone

Accélérer la transition énergétique et bas carbone

Gérer les déchets de manière responsable

Gérer les ressources en eau de manière responsable

Préserver/Restaurer la biodiversité

Prosperity

Assurer la pérennité et la conduite responsable des affaires

Assurer la performance économique et les pratiques éthiques

Nos performances RSE 2022

People : placer l'humain au centre de nos pratiques

Nos travailleurs

Engagement 1 :
Favoriser l'employabilité et le développement de nos employés

Enjeux

Les employés constituent les leviers de la performance d'une entreprise. Alors que le secteur est confronté à une pénurie de personnel et une guerre des talents, il est primordial d'assurer aux employés un parcours inclusif propice au développement des connaissances et compétences.

Mécanismes de gestion

Emile Frisch véhicule des valeurs familiales fortes au sein de l'entreprise qui favorisent la proximité, la collaboration et l'écoute. Si un employé ou un chauffeur fait face à un problème, il peut directement prendre contact avec le chef du service pour fixer un rendez-vous et trouver une solution. Si le problème est plus grave, le chef du personnel est également à disposition.

Dès le recrutement, nous assurons un onboarding de qualité. A titre d'exemple, les chauffeurs sont formés sur les critères d'exigences de l'entreprise et de la Ville de Luxembourg, puis suivent d'autres chauffeurs sur leur ligne pendant quelques jours pour observer les comportements. Pour le développement des connaissances et compétences, l'ensemble des employés suivent les formations obligatoires. Si quelqu'un est intéressé par une formation en plus liée à son métier hard skills ou soft skills, il peut faire part de sa demande pour acceptation.

> « Emile Frisch véhicule des valeurs familiales fortes au sein de l'entreprise qui favorisent la proximité, la collaboration et l'écoute.

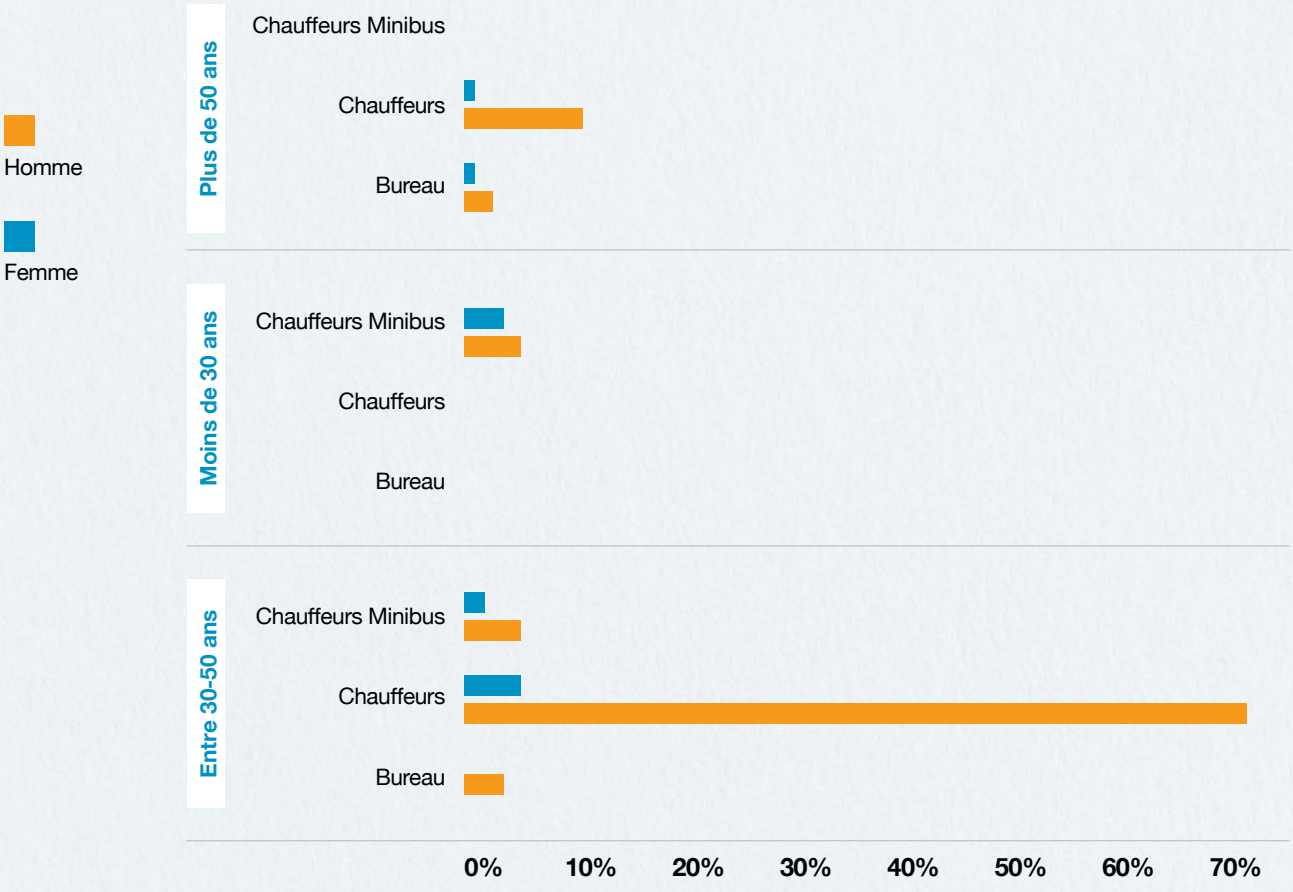
Nous sommes à l'écoute du choix du travail de chacun. Pour valoriser nos ressources internes, nous acceptons, dans la limite du possible, les demandes de mobilité interne. Les offres d'emplois sont d'ailleurs publiées en interne avant d'être publiques.

Performances 2022

- Entreprise transfrontalière, nous bénéficions d'une grande diversité des nationalités. Ainsi, nous mettons un point d'attention à traduire nos communications en français, allemand et luxembourgeois lorsque nous communiquons en interne. De même, nous offrons la possibilité aux employés de suivre des formations de luxembourgeois, et adaptons les horaires en fonction.
- Le métier de chauffeur est encore fort masculin, malgré que nos offres d'emplois soient ouverts à tous. Seulement 7% de nos employés sont des femmes.
- Nous donnons la chance à chacun d'avoir accès à un emploi stable. Tous nos collaborateurs sont sous contrat à durée indéterminée.
- Le taux de turnover est faible en ce qui concerne les employés administratifs. Nous faisons néanmoins face à une concurrence accrue des chauffeurs de bus.

L'entreprise est multigénérationnelle et accueille autant des jeunes sortant des études que des seniors

Répartition des employés selon l'âge, le sexe et le métier



Objectifs 2025

- Création d'un mécanisme de lanceur d'alerte

Engagement 2 :
Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés

Enjeux

La sécurité, la santé et le bien-être de nos personnel est un enjeu stratégique qui permet la stabilité et la pérennité d'une entreprise. Les principaux risques de dangers demeurent sur nos sites et dans nos ateliers (lors des réparations, des lavages, de maintenance des véhicules). Une vigilance accrue et des standards de haut niveau réduisent les risques potentiels.

Mécanismes de gestion

Sécurité

Un délégué à la sécurité est nommé sur les sites comme responsable du suivi et de la communication effective des règles de sécurité strictes, ainsi que de l'identification des potentiels dangers et des solutions à apporter. Nos mécaniciens assurent un suivi méticuleux et des entretiens ponctuels de nos véhicules. Les équipements de l'atelier ont été choisis de telle sorte que des diagnostics fiables puissent aider à maintenir tous les éléments de sécurité de nos véhicules dans un parfait état. En plus, nous avons installé un scan de pneus, concept novateur de contrôle pneumatique issu de la technique laser, qui permet d'obtenir une « radiographie » précise des pneus de chaque véhicule qui rentre sur notre site.

Les chauffeurs sont formés aux comportements à adopter en cas d'agression, et une vitre de protection les protège de toute intrusion abusive

Santé & Bien-être

Nous offrons un cadre de travail attrayant et chaleureux. Les bureaux sont lumineux, spacieux et propices à la collaboration et au partage. Les chauffeurs disposent d'une salle de pause, qui regroupent leurs besoins. Nous assurons l'ergonomie du mobilier de bureaux et les chauffeurs sont formés à l'ergonomie dans le style de conduite. Le matériel est fourni afin que chacun puisse mener à bien ses objectifs. Des paniers de fruits sont à disposition du personnel.

L'équilibre vie privée-vie professionnelle est importante, surtout pour les jeunes générations. C'est pourquoi, nous assurons une flexibilité des horaires, au niveau de l'administration. Le télétravail reste rare mais accepté sur demande préalable. Les chauffeurs, quant à eux, peuvent choisir, dans la mesure du possible, leurs horaires.

Nous sommes conscients que nos bureaux, situés dans une zone industrielle, restent difficiles d'accès en transports en commun. Nous étudions les pistes possibles pour améliorer la situation à l'avenir.

Performances 2022

100%
des chauffeurs formés de manière continue (sur les principes de sécurité, d'éco-conduite, de comportements responsables,..).

Suite à l'engagement des parties prenantes,

100%
du personnel de bureaux se disent satisfaits de leurs conditions de travail chez Emile Frisch.

Objectifs 2025

- Adhérer à la stratégie nationale Vision Zéro.
- Etudier les pistes d'amélioration pour la mobilité partagée du personnel.

Nos passagers

Engagement 3 :
Garantir la satisfaction des clients (qualité des services : accessibilité, sûreté)

Enjeux
La satisfaction de nos clients se reflète dans la qualité de nos services. Fidéliser nos clients assure la pérennité et l'image positive de notre entreprise. Les faire se sentir en sécurité et garantir l'accessibilité pour tous font partie de notre mission.

Mécanismes de gestion
La mobilité des personnes en situation de handicap et leur autonomie fait objet de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Le Gouvernement luxembourgeois tient au respect de ces dispositions afin d'adapter notre environnement à tous. Les transports Adapto complètent les transports publics en offrant un service de transport en minibus spécifiquement équipés, qui peuvent être commandés individuellement auprès d'un transporteur agréé par le Département des transports.

Performances 2022

Nous traitons
IMMÉDIATEMENT
toute réclamation faite par un client

Objectifs 2025

- Transmettre aux clients chaque année un questionnaire de satisfaction, en assurer le suivi et prendre des mesures d'amélioration

Planet : Être acteur de la transition vers une économie bas carbone

Engagement 4 :
Accélérer la transition énergétique et bas carbone

Enjeux

Le 3ème plan national pour un développement durable du Luxembourg (3ème PNDD) met en évidence le défi auquel le Luxembourg fait face en tant que deuxième pays le plus motorisé au monde. Le changement climatique marque l'urgence d'agir pour transitionner vers une économie bas carbone. En tant qu'entreprise du transport de personne, Emile Frisch fait partie de la solution.

Mécanismes de gestion

La flotte est progressivement décarbonée (véhicules électriques, hybrides,..). Un système de réduction de vitesse des véhicules a également été mis en place (80 km/h sur autoroute pour les bus) et les chauffeurs sont également régulièrement sensibilisés à contrôler leur vitesse.

Performances 2022

Tous les véhicules diesel correspondent aux normes

EURO VI

En 2022, nous avons

DOUBLÉ

nos investissements dans la mobilité électrique comparé à 2021.

Objectifs 2025

- Dès 2024, 20 véhicules seront électriques
- En 2024, nous réaliserons notre premier bilan carbone et définirons des objectifs de réduction des émissions.
- 75% de la flotte sera électrique en 2025.
- Pour 2030, une étude de faisabilité pour passer à l'hydrogène sera réalisée.

Engagement 5 :
Gérer les déchets de manière responsable

Enjeux

Réduire son impact environnemental passe également par une meilleure gestion des déchets, et surtout par une réduction de ceux-ci. Le volume de déchets que nous générons se trouvent principalement dans le fonctionnement du réseau de transport (pneu, lubrifiants, huile, ferraille).

Mécanismes de gestion

Nous sommes labellisés SuperDrecksKëscht depuis 20 ans et cherchons toujours à améliorer le tri des déchets et la sensibilisation, et à éviter les déchets qui peuvent l'être. Par exemple, nous cherchons à utiliser des produits que nous devons changer moins souvent (huiles, lubrifiants,…), nous évitons l'utilisation d'aérosols et de déchets dangereux autant que possible.

Performances 2022

Entre 2021 et 2022, la production de déchets de ferraille a

DIMINUÉ

de moitié ces déchets sont recyclés par une société tierce.

Les gobelets initialement en plastique ont également été remplacés par des gobelets réutilisables et

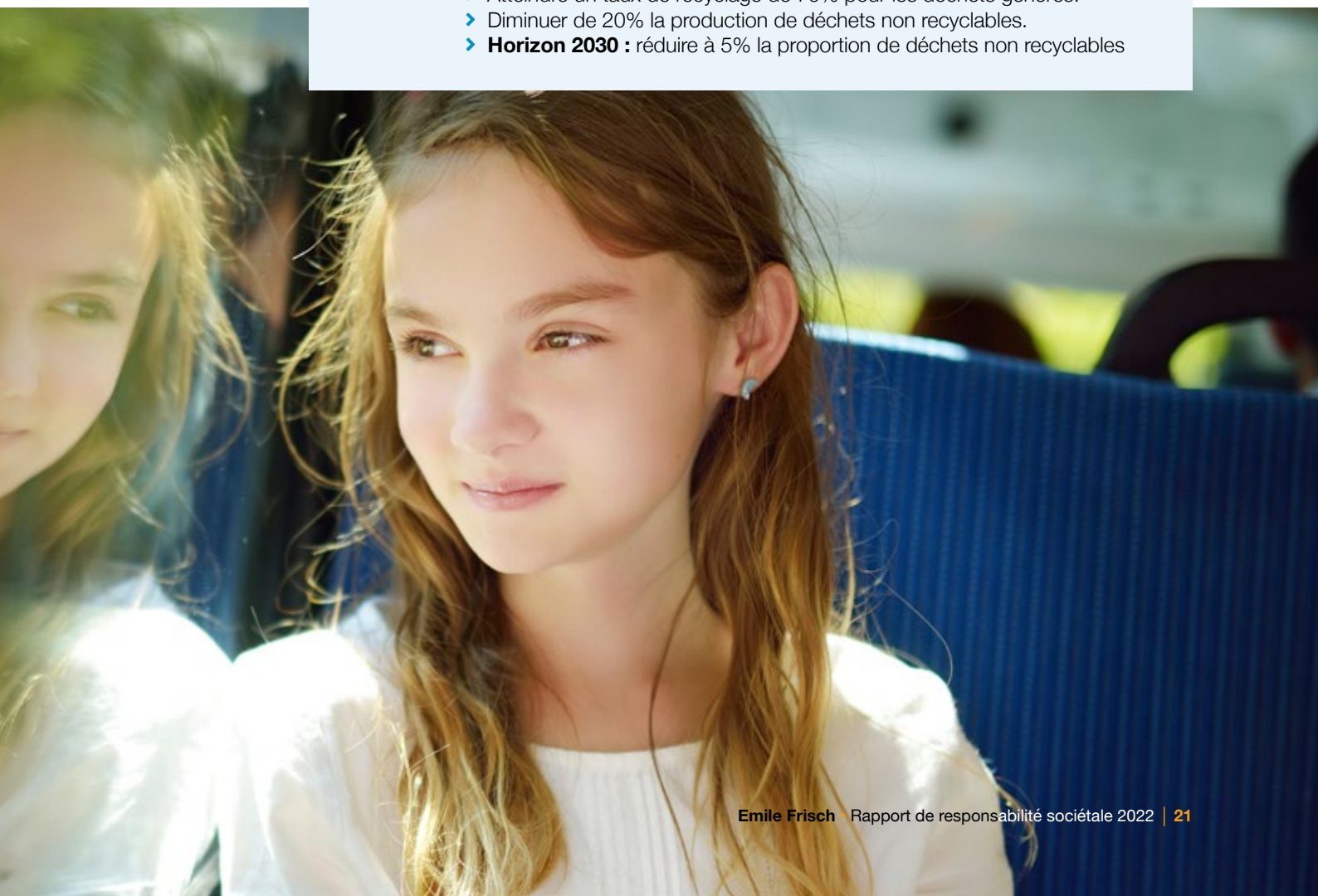
ÉCO-CONÇUS à partir de bois et de café recyclés.

De plus, afin de

RÉDUIRE les déchets de papier, les plannings des chauffeurs sont désormais disponibles sur tablettes.

Objectifs 2025

- Atteindre un taux de recyclage de 70% pour les déchets générés.
- Diminuer de 20% la production de déchets non recyclables.
- **Horizon 2030 :** réduire à 5% la proportion de déchets non recyclables



Engagement 6 :
Gérer nos ressources en eau de manière responsable

Enjeux

Une utilisation rationnelle de l'eau permet de réduire son impact environnemental tout en optimisant son efficacité opérationnelle. La source de consommation la plus importante pour Emile Frisch réside au poste de nettoyage des bus

Mécanismes de gestion

Nous ne puisons pas d'eau dans des zones de stress hydrique.

Nous utilisons un carwash, qui utilise de l'eau de pluie à 95%, il dispose de plusieurs programmes qui permettent de sélectionner la quantité d'eau et de produit nettoyant utilisé (il est possible de laver uniquement à l'eau). S'il n'y a pas d'eau de pluie disponible, nous n'utilisons pas le carwash afin de préserver l'eau de distribution.

Performances 2022

LE CARWASH mentionné plus haut a été installé en 2022, comparé à l'ancien système en place les consommations d'eau et de produits nettoyants sont réduites.

Objectifs 2025

- Réduire la consommation d'eau par cycle de lavage/totale/par véhicule utilisé de 30%
- Réduire la consommation d'eau des bureaux de 20% par personne

Engagement 7 :
Préserver la biodiversité

Enjeux

La préservation de la biodiversité est un enjeu émergent de la durabilité, et nos activités, bien qu'essentielles pour la mobilité, ont un impact sur les écosystèmes de par nos opérations et infrastructures. Nous devons agir en faveur de la biodiversité pour contribuer à un avenir plus résilient et harmonieux pour nos passagers et notre planète.

Mécanismes de gestion

En 2012, 3125 m² de toiture verte ont été aménagés sur le bâtiment de l'atelier. Le reste de la toiture n'a pas pu être végétalisé car il sert à récupérer l'eau de pluie. Des plantations ont été effectuées aux alentours : le long des étangs, avec des plantes régionales. Un terrain est laissé à l'état naturel.

Objectifs 2025

Nous allons organiser une action de ramassage de déchets aux abords du site et mettre en place un projet de potager géré par notre équipe et les autres personnes travaillant dans le bâtiment.

Prosperity : Assurer la pérennité et la conduite durable des affaires

Engagement 8 :
Assurer la performance économique et les pratiques éthiques

Enjeux

En s'engageant dans des pratiques éthiques et responsables, une entreprise peut prospérer de manière durable tout en agissant de manière bénéfique pour la communauté et l'environnement. Cela passe par une gouvernance transparente et intègre, et des pratiques déontologiques et respectueuses des droits humains.

Mécanismes de gestion

Nous mettons un point d'honneur à garantir de bonnes conditions de travail à nos employés, à leur permettre de suivre des formations s'ils le désirent, de faire du télétravail, et les chauffeurs peuvent demander des changements d'horaires via l'application interne.

Nos pratiques éthiques sont également formalisées à travers notamment la signature de la Charte de la diversité Lëtzebuerg et l'obtention du label ESR de l'INDR.

Notre convention collective inclut également certaines clauses relatives aux droits humains.

Performances 2022

Une analyse de risques relative aux droits humains a été réalisée, les droits humains suivants ont été identifiés comme applicables à Emile Frisch :

DH.01

Droit de liberté et égalité

DH.02

Interdiction de discrimination

DH.03

Droit à la vie, la liberté et la sûreté

DH.04

Interdiction du travail forcé

DH.05

Interdiction de la torture

DH.06

Droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique

DH.07

Egalité devant la loi

DH.08

Droit à un recours effectif

DH.09

Droit à la présomption d'innocence

DH.10

Droit au respect de la vie privée

DH.14

Liberté de pensée, de conscience et de religion

DH.15

Liberté d'opinion et d'expression

DH.16

Liberté de réunion et association pacifique

DH.18

Droit à la sécurité sociale

DH.19

Droit au travail, au libre choix de son travail à des conditions équitables

DH.20

Droit au repos et aux loisirs

DH.21

Droit à un niveau de vie suffisant

DH22

Droit à l'éducation

DH.24

Droit à un ordre national et international

DH.25

Respect des droits d'autrui

DH.26

Accès à un environnement propre, sain et durable

Suite à cette analyse, nous avons rédigé notre propre politique de respect des droits humains afin de formaliser notre engagement.

Objectifs 2025

- Pour 2025, nous souhaitons devenir signataires du Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme.

Index de contenu GRI

Pour l'index de contenu (Content Index - Essentials Services), GRI Services a vérifié que l'index de contenu GRI est clairement présenté, d'une manière conforme aux normes, et que les références pour les informations 2-1 à 2-5, 3-1 et 3-2 sont alignées sur les sections appropriées dans le corps du rapport.

Déclaration d'utilisation	WeMobility a communiqué ses données conformément aux standards GRI pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.
GRI 1 utilisé	GRI 1: Fondation 2021
Norme(s) sectorielle(s) GRI applicable(s)	Aucune norme sectorielle GRI applicable

Standard GRI/ Autre source	Element d'information	Page	Omission			Norme sectorielle GRI Ref. n°
			Exigence(s) omise(s)	Motif	Explication	
Informations générales 2021						
GRI 2: Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	4				
	2-2 Entités de l'organisation incluses dans le rapport de durabilité	4				
	2-3 Période du reporting, fréquence et point de contact point pour les questions relatives au rapport	4				
	2-4 Réaffirmation des informations	4				
	2-5 Assurance externe	4				
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	10				
	2-7 Employés	12				
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	12				
	2-9 Structure de gouvernance et composition	13				
	2-10 Nomination et sélection des membres l'organe de gouvernance le plus élevé	10				
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	13				
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	13				
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	13				
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	13				

GRI 2: Informations générales 2021	2-15 Conflits d'intérêts	13			
	2-16 Communication des préoccupations majeures	16			
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	13			
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé		Evaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Information unavailable/ incomplete	Ce processus n'est pas encore formalisé chez Emile Frisch, étant donné qu'il s'agit d'une entreprise familiale.
	2-19 Politiques de rémunération	12			
	2-20 Procédure de détermination de la rémunération	12			
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		Ratio de rémunération totale annuelle	Confidentiality constraints	Cette information est confidentielle
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	4, 15			
	2-23 Politiques d'engagements				
	2-24 Intégration des politiques d'engagements				
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs				
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de préoccupations	16			
	2-27 Respect des lois et des règlements	13			
	2-28 Adhésion à des associations				
	2-29 Approche de l'implication des parties prenantes	14			
	2-30 Accord de négociation collective				
Thèmes pertinents					
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	4			
	3-2 Liste des thèmes pertinents	7			
Eau et effluents					
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	23			
GRI 303: Eau et effluents 2018	303-1 Intéractions avec l'eau en tant que ressource partagée				
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau				

GRI 303: Eau et effluents 2018	303-3 Prélèvement d'eau	23
	303-4 Rejet d'eau	
	303-5 Consommation d'eau	23
Déchets		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	21
GRI 306: Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	21
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	
	306-3 Déchets générés	
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	21
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	
Santé et sécurité au travail		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	17, 18
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de mangement de la santé et de la sécurité au travail	17, 18
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investifation des évènements indésirables	17, 18
	403-3 Services de santé au travail	
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	18
	403-7 Prevention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	
	403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécutité au travail	
	403-9 Accidents du travail	
	403-10 Maladies professionnelles	

EMILEFRISCH

120 , Z.A.E Wolser AL-3225 Bettembourg

+352 49 61 51 1

info@emile-frisch.lu

www.emile-frisch.lu