

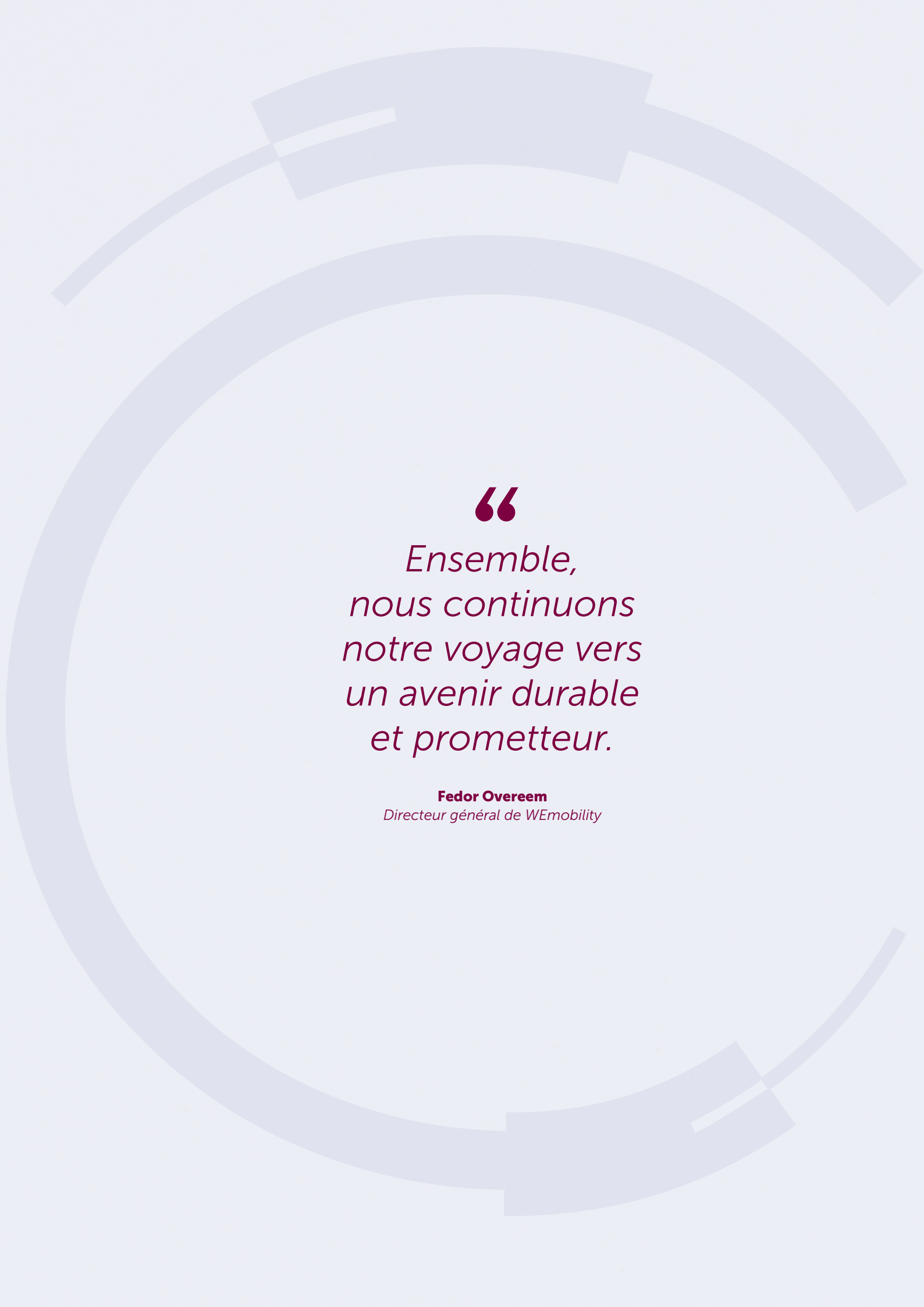


2022

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

LA DURABILITÉ COMME LIGNE DE CONDUITE





“

*Ensemble,
nous continuons
notre voyage vers
un avenir durable
et prometteur.*

Fedor Overeem

Directeur général de WEmobility

SOMMAIRE

L'engagement de notre direction	2
Progrès et indicateurs clés 2022	3
A propos de ce rapport	4
Défis de durabilité	6
PARTIE I : INFORMATIONS GENERALES	8
1.1 Tout nous concernant	9
1.1.1 Notre façon de travailler et nos activités	9
1.1.2 Nos employés et travailleurs	11
1.1.3 Notre gouvernance responsable	11
1.1.4 Nos partenariats et labels	13
1.2 Notre stratégie RSE 2025	14
1.2.1 Notre modèle de création de valeur	14
1.2.2. Notre démarche RSE : Personnes, Passagers, Planète, Prospérité	16
PARTIE II : NOS PERFORMANCES RSE 2022	18
2.1 Responsabilité envers les personnes	19
2.1.1 Notre personnel	19
2.1.2 Nos passagers	24
2.2 Responsabilité envers la planète	27
2.2.1 Accélérer la transition vers une mobilité bas carbone	27
2.2.2 Réduire notre consommation énergétique, participer à la transition énergétique et investir dans l'innovation	28
2.2.3 Gérer l'eau et nos déchets de manière responsable	30
2.3 Responsabilité pour la prospérité	34
2.3.1 Favoriser une croissance et des emplois durables	34
2.3.2 Favoriser l'inclusion sociale	37
2.4 Responsabilité envers nos partenaires	39
2.4.1 Soutenir des pratiques d'achats durables	39
2.4.2 Participer au développement des communautés locales	40
PARTIE III : NOTRE FAÇON DE RENDRE COMPTE	42
3.1 Note méthodologique de matérialité	43
3.2 Index de contenu GRI	47

GRI 2-22

1. L'ENGAGEMENT DE NOTRE DIRECTION



Chères parties prenantes,

C'est avec une grande fierté et un profond engagement envers nos valeurs fondamentales que je vous présente le rapport de Responsabilité Sociétale des Entreprises de WEmobility. Cette année fut marquée par la création de WEmobility, filiale de Voyages Emile Weber et née à l'origine de la fusion des activités de Bollig Voyages, Voyages Simon et Voyages Wagener. Nous nous sommes efforcés de bâtir une entreprise de transport de bus qui ne se contente pas seulement de relier des destinations, mais qui contribue également de manière significative au bien-être de nos passagers, de nos employés, de nos communautés et de l'environnement dans lequel nous évoluons. WEmobility a voulu garder la continuité des efforts entrepris par Bollig toutes ces années en matière de développement durable.

Ce rapport reflète notre quête constante d'excellence, de transparence et d'impact positif. Il met en lumière les avancées que nous avons accomplies au cours de l'année écoulée en matière de durabilité, d'innovation et de responsabilité sociale. Notre engagement envers une mobilité durable et responsable guide chacune de nos décisions et actions, et nous sommes convaincus que cette approche nous permettra de contribuer de manière significative à la création d'un avenir meilleur.

Notre stratégie RSE autour des « 5P » piliers de responsabilité envers notre personnel, les passagers, nos partenaires mais également la planète et la prospérité est plus que jamais d'actualité. Au sein de ce rapport, vous découvrirez les mesures que nous avons prises pour réduire notre empreinte environnementale, améliorer les conditions de travail de nos employés, renforcer nos liens avec les communautés locales et favo-

riser une culture d'intégrité et d'éthique au sein de notre organisation. Nous sommes conscients que notre succès est étroitement lié à la confiance que vous nous accordez, et c'est pourquoi nous tenons à partager ouvertement nos réalisations, nos défis et nos ambitions pour l'avenir.

Nous continuons d'investir vers une mobilité durable par l'électrification de notre flotte et les infrastructures nécessaires, en alignement avec les directives du gouvernement et sur la stratégie « Modu 2.0 ». La sûreté, le confort et l'accessibilité de nos services à nos clients restent une priorité fondamentale. Nos collaborateurs quant à eux, sont les leviers de notre performance. Nous assurons donc des hauts standards de santé et sécurité, et une qualité de vie au travail exemplaire. Finalement, nous assurons notre pérennité et notre résilience, avec un chiffre d'affaires ayant augmenté de plus de 14% entre 2021 et 2022. Cette valeur créée est partagée à plus de 90% avec nos parties prenantes, le gouvernement, les salariés, les fournisseurs, les actionnaires et la communauté du territoire.

Nous espérons que ce rapport vous offrira un aperçu approfondi de nos efforts et de nos réalisations, tout en stimulant la réflexion sur la manière dont nous pouvons continuer à grandir de manière responsable. Vos commentaires et suggestions sont précieux pour nous, car ils nous aident à nous améliorer continuellement.

Merci de votre engagement envers notre mission et nos valeurs. Ensemble, nous continuons notre voyage vers un avenir durable et prometteur.

Mr Fedor Overeem
General Manager

2. PROGRÈS ET INDICATEURS CLÉS 2022

14.000.000 km
parcourus par an

410



collaborateurs venus de 22 pays

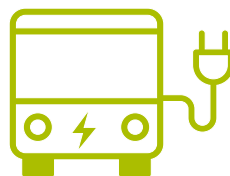
2,6 
millions EUR

d'investissements pour la transition
vers une mobilité bas carbone

55,6
millions EUR

en 2022 contre
46,9 millions EUR en 2021

19% de notre flotte de bus
est électrique, ainsi que
90% des véhicules
relais.



29
heures
de formation moyenne par salarié

90%

de nos achats sont réalisés
auprès de fournisseurs locaux
(Grande Région)

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

3. A PROPOS DE CE RAPPORT

C Le rapport de responsabilité sociétale 2022 de WEmobility représente la 5^{ème} publication de nos résultats et performances en matière de développement durable. WEmobility a élaboré son rapport en conformité avec les normes de reporting de développement durable de GRI pour la période du 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022 et correspond à la période de référence du rapport financier.

Entités incluses dans le reporting

Le périmètre couvre les activités et opérations de WEmobility Sàrl au Luxembourg dont le siège social se situe 23-27, rue Fridhaff, 9379 Diekirch à Luxembourg depuis le 17 juillet 2022. WEmobility est une filiale de Voyages Emile Weber et née à l'origine de la fusion des activités de Bollig Voyages, Voyages Simon et Voyages Wagener au milieu de l'année 2022.

Fréquence de reporting

Le rapport RSE est un rapport annuel, la prochaine publication sera donc en 2023. Ce prochain rapport RSE se fera au niveau « Groupe », Voyage Emile Weber.

Assurance externe

Le présent rapport ne fait pas l'objet d'une assurance externe. L'index de contenu a bénéficié d'une relecture par GRI Services (Content Index Essentials Services) permettant de constater que l'index de contenu GRI est clairement présenté, d'une manière conforme aux normes, et que les références pour toutes les divulgations sont incluses correctement et alignées sur les sections appropriées dans le corps du rapport. Nous précisons toutefois que ce service ne constitue en aucun cas une assurance. WEmobility bénéficie d'un accompagnement externe indépendant par des experts en développement durable, Forethix.

Communication inclusive

Afin d'alléger le contenu et de faciliter la lecture, nous avons décidé de ne pas appliquer l'écriture inclusive dans le présent rapport. Néanmoins, WEmobility apporte une attention à l'égalité des genres et à la non-discrimination. C'est pourquoi, nous recommandons à nos lecteurs de considérer la féminisation des termes employés au masculin dans le présent rapport.

Contact

Avez-vous des questions supplémentaires, des suggestions ou des commentaires concernant notre rapport ou notre stratégie de développement durable ? Dans ce cas, contactez-nous à l'adresse e-mail suivante : stephanie.gomes@wemobility.lu

Contenu et matérialité

L'identification des thématiques prioritaires, présentées dans ce rapport, est fondée sur l'analyse de matérialité réalisée en 2020. Cette analyse intègre l'évaluation des impacts potentiels de WEmobility et les résultats de la consultation réalisée auprès des parties prenantes internes et externes. Les principales étapes de l'exercice de matérialité ont été : l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des thématiques prioritaires à prendre en compte sur base de la consultation avec les parties prenantes. Cette analyse répond aux GRI Reporting Framework et AA1000 Accountability Principles (2018).



Ainsi, les enjeux suivants sont ressortis comme étant pertinents et feront l'objet de ce rapport :



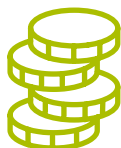
ENVIRONNEMENT :

- Transition énergétique
- Consommation énergétique liée aux activités
- Emissions



SOCIAL :

- Santé et sécurité au travail
- Santé et sécurité des usagers
- Satisfaction clients



ECONOMIQUE/GOVERNANCE :

- Investissement dans l'innovation
- Investissement dans les infrastructures

4. DÉFIS DE DURABILITÉ

WEmobility se développe dans un contexte de durabilité en constante évolution. Transformer les risques de durabilité en opportunités conduit à une meilleure résilience face aux défis futurs et favorise la création d'un avenir durable à la fois pour l'entreprise et pour la société dans son ensemble.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

RISQUE

Le changement climatique a un impact profond et varié sur notre planète, touchant tous les aspects de la vie, de l'environnement à l'économie et à la société. Le Luxembourg est le deuxième pays le plus motorisé au monde et des pics de pollution sont tangibles aux heures de pointes. De plus, les inondations, les pénuries d'eau et canicules en été, ou encore les tempêtes peuvent affecter notre capacité à assurer nos services de transport des personnes.

OPPORTUNITÉS POUR WEMOBILITY

1. WEmobility joue un rôle essentiel dans la mobilité urbaine, et contribue à la réduction de la congestion routière dans les zones urbaines. Une planification intelligente des itinéraires et des horaires, ainsi que la promotion de transports publics efficaces, peuvent aider à atténuer ce problème.
2. WEmobility transitionne de façon équilibrée vers une électrification de sa flotte afin de réduire la pollution atmosphérique et réduire la dépendance aux énergies fossiles.
3. WEmobility s'engage dans la gestion responsable de ses déchets, y compris les déchets dangereux issus des produits lors des réparations, des travaux d'entretien et dans les stations de lavage.

RENFORCEMENT AU NIVEAU NATIONAL DE LA MOBILITÉ DURABLE

RISQUE

Avec sa stratégie « Modu 2.0 » de 2018, L'Etat met l'accent sur les investissements dans l'infrastructure des transports publics et dans la mobilité durable, notamment l'électromobilité. Le réseau RGTR (Régime Général des Transports Routiers) s'est fixé cependant comme objectif d'atteindre zéro émission avec sa flotte dès 2030. De même, le 3ème plan national pour un développement durable (3^ePNDD) fixe les objectifs nationaux auxquels les entreprises sont appelées à participer. La mobilité douce en est une grande partie.

Le risque pour une entreprise de transport est de ne pas prendre le tournant de la transition vers une mobilité durable et de ne plus s'inscrire dans les exigences des cahiers des charges RGTR.

OPPORTUNITÉS POUR WEMOBILITY

En tant que partenaire du RGTR, WEmobility doit alors satisfaire les exigences au niveau de la flotte, qui sont fixées dans le cahier des charges. L'Etat ainsi que le réseau RGTR nous imposent le cadre dans lequel nous devons évoluer. Notre stratégie en matière de notre flotte, ainsi que tout investissement dans la mobilité durable, s'alignent sur les directives du gouvernement et sur la stratégie « Modu 2.0 ».

EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ET NORMATIVES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

RISQUE

En matière de développement durable, l'Union européenne (UE) a adopté au fil du temps de nombreuses réglementations et directives visant à promouvoir des politiques environnementales, sociales et économiques durables. Ces réglementations évoluent constamment pour faire face aux défis du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et de la nécessité de garantir la prospérité économique tout en préservant les ressources naturelles. A titre d'exemple, nous pouvons citer la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) qui exige des entreprises d'être transparentes sur leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance, la Corporate Due Diligence Directive (CS3D) qui implique d'avoir un processus de due diligence sur les droits de l'homme, ou encore la Taxonomie européenne qui catégorise les activités dites vertes.

OPPORTUNITÉS POUR WEMOBILITY

La gouvernance RSE robuste de WEmobility lui permet d'assurer une proactivité vis-à-vis des exigences réglementaires. La conformité est garantie grâce à une veille réglementaire, une communication entre les niveaux hiérarchiques des défis actuels et futurs, ainsi qu'un accompagnement méthodologique par des experts du développement durable. Nous travaillons progressivement pour nous conformer aux directives CSRD, CS3D et la Taxonomie européenne d'ici 2025.

Nous sommes convaincus que les réglementations européennes permettent de créer de la valeur, de stimuler l'innovation, de renforcer la compétitivité et de contribuer positivement à la réalisation des objectifs de développement durable tels que ceux définis par les Nations (ODD).



PARTIE 1

INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.1 TOUT NOUS CONCERNANT

1.1.1 NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER ET NOS ACTIVITÉS

Nos valeurs, mission, vision

L'élément central de nos activités et de notre philosophie d'entreprise est l'orientation responsable et cohérente vers nos clients, que nous amenons depuis des décennies au travail, à l'école et en vacances de manière sûre et confortable.

WEmobility. Votre partenaire en mobilité.

Nous mettons tout en œuvre pour faire vivre nos valeurs dans nos actions et décisions au quotidien, portées par l'ensemble de nos équipes.



Respect

Chez WEmobility, les collaborateurs sont notre ressource la plus précieuse. Nous attachons une grande importance au bien-être de nos collaborateurs, qui bénéficient de nombreux avantages en plus d'un emploi fixe. Une valeur centrale de notre culture d'entreprise est le respect mutuel, la solidarité et un fort esprit communautaire. Nous croyons qu'une coopération respectueuse et valorisante est la clé de la motivation et de la satisfaction de nos collaborateurs, et donc du succès de l'entreprise. Cela vaut également pour nos relations avec les collègues, les passagers, les fournisseurs et les autres groupes d'intérêt. En outre, nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs à la nécessité d'économiser les ressources et de prendre soin de l'environnement et du matériel mis à disposition. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions contribuer activement à la protection de l'environnement et à un avenir durable.



Responsabilité

En tant qu'acteur économique, nous sommes conscients de notre rôle dans la société et assumons la responsabilité de nos actions. La santé et la sécurité de nos collaborateurs ainsi que de nos passagers sont pour nous la priorité. L'action et la pensée durables se retrouvent dans tous nos processus d'entreprise tel un fil rouge. En tant que précurseurs, nous voulons induire des changements et créer une valeur ajoutée pour la région. Nous sommes conscients que cela prend du temps. C'est pourquoi nous misons sur une stratégie durable long terme.



Ouverture d'esprit

Ce qui compte pour WEmobility, c'est de maintenir un dialogue permanent avec toutes les parties prenantes et d'être à l'écoute de tous. Nous encourageons une culture d'entreprise ouverte, positive et multiculturelle, qui vit la diversité, et condamne toute forme de discrimination. Les compétences et la motivation de nos collaborateurs sont au premier plan pour nous. Nous apprécions l'engagement et la proactivité de nos collaborateurs, avec lesquels nous voulons construire activement notre avenir. C'est pourquoi nous accordons une grande importance au feed-back honnête et respectueux. En échange, nous mettons tout en œuvre pour permettre à nos collaborateurs de maintenir un équilibre travail-vie personnelle. En ce qui concerne la technologie et l'innovation, nous sommes prêts à explorer de nouvelles voies et solutions et testons régulièrement de nouveaux systèmes et véhicules. Ce n'est qu'ainsi que nous pouvons offrir à nos passagers un meilleur service et confort.

Nos activités et sites à travers le territoire

GRI 2-6

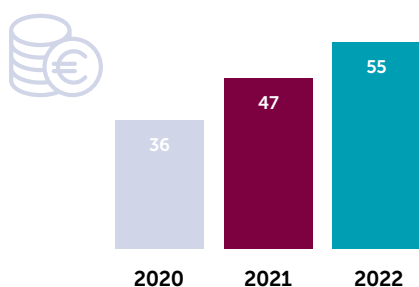
Filiale de Voyages Emile Weber et née à l'origine de la fusion des activités de Bollig Voyages, Voyages Simon et Voyages Wagener en juillet 2022, WEmobility est un acteur économique important dans le domaine du transport public.

Les points forts de WEmobility restent :

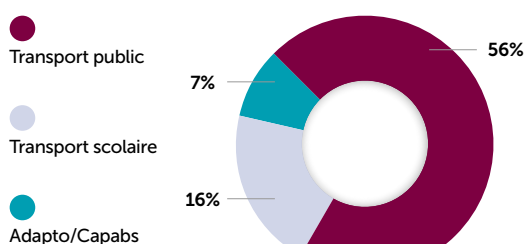
- Le savoir-faire de ses collaborateurs et leur longue expérience dans le transport de personnes ;
- Son fort ancrage territorial au Grand-Duché de Luxembourg ;
- Son engagement pour une mobilité durable et responsable pour tous, en accord avec l'environnement, ses communautés et ses partenariats.

Les sites de Wemobility sont tous au Luxembourg. Nos six sites sont Echternach, Mertzig, Ingeldorf, Fridhaff, Weidingen et Fischbach.

Chiffre d'affaires (€ millions)



Part des activités dans le chiffre d'affaires



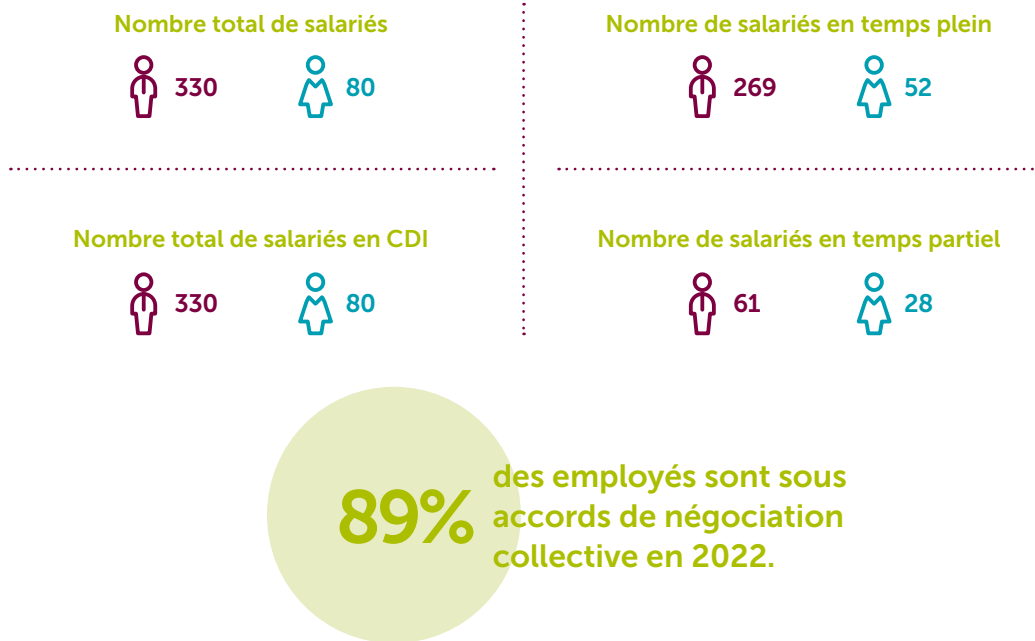
Nos activités se déploient autour du transport des personnes. Qu'il s'agisse de se rendre à l'heure au travail, d'emmener les enfants à l'école en toute sécurité ou les jeunes en ville pour rencontrer des amis : WEmobility veille à ce que chaque passager arrive à destination de manière confortable, détendue et sûre. Notre vision de l'avenir s'articule entièrement autour de la mobilité sans émissions, disponible à tout moment et durable pour tous. Avec nos équipes, nous faisons tout pour que cette vision devienne réalité et nous développons en permanence de nouvelles idées et de nouveaux concepts. Nous avons également un service de transport de personnes handicapées (Adapto et CAPABS).

Nous fournissons également de nombreux services de location sur-mesure et adaptés aux besoins des entreprises concernant le transport de leurs employés (transport vers aéroport, navette pour événements, excursion à la journée).

1.1.2. NOS EMPLOYÉS ET TRAVAILLEURS

GRI 2-30, GRI 2-7, GRI 2-8

Tous les salariés sont des employés de l'entreprise.



1.1.3. NOTRE GOUVERNANCE RESPONSABLE

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-2, GRI 2-25, GRI 2-27

M. Heinisch Roland et M. Weber Emile sont les gérants de WEmobility. Pour l'atteinte des objectifs de développement durable de l'entreprise, ils sont soutenus par le Comité RSE et son président, qui définissent la stratégie RSE sur base des analyses d'impacts, proposent des objectifs d'amélioration continue et assurent l'implémentation des initiatives pour la RSE. Le Comité RSE se réunit une fois par mois et assure un compte rendu régulier à la direction.

En 2022, nous avons lancé le projet d'un Comité éthique, qui sera mis en place en 2023. Le comité éthique est un organe de WEmobility qui a comme rôle principale de conduire une réflexion autonome et de fournir des avis ou recommandations. Il doit apporter aux personnes qui le sollicitent, un éclairage et un étayage pour

poursuivre leur propre réflexion et au final être capable de prendre des décisions propres dans différentes situations.

Sa mission est de contribuer à la construction d'une culture commune autour de nos 3 valeurs d'entreprise : « la responsabilité », « l'ouverture d'esprit » et « le respect ». Il veille à ce que les valeurs soient respectées par les collaborateurs, les fournisseurs, la direction et les autres stakeholders internes et externes. Le code de bonne conduite et le code des fournisseurs sont les dispositifs essentiels pour le comité éthique et il veille au respect de ces deux codes. Les rôles et responsabilités du comité d'éthique sont de traiter les plaintes, de nourrir les réflexions autour des sujets d'éthique et de soutenir l'élaboration du rapport RSE.

Mécanisme de plaintes (interne)

Les employés de l'entreprise ont la possibilité de porter plainte en cas de remarque de violation des valeurs d'entreprise. Ils s'adressent dans ce cas aux membres du comité d'éthique. Il explique et décrit la situation devant le comité. Celui-ci va ensuite traiter le cas.

Pendant le traitement du cas, le comité veille à ce que la personne qui avait rapporté le cas, ne subisse pas de dommages. Le comité d'éthique s'engage à traiter les signalements et les données personnelles de manière confidentielle et à ne pas exercer de pression sur ces personnes. Il veille également à l'absence de jeux de pouvoirs dans les débats. En cas de doute, la personne/l'organisation accusée est présumée innocente jusqu'à ce qu'un jugement définitif soit rendu.

Le comité d'éthique examine le cas, si nécessaire, procède à une enquête auprès de toutes les personnes susceptibles d'être impliquées. Pendant l'analyse d'un cas, le comité se réfère aux principes de comportement (donc les deux référentiels : code de bonne conduite salariés, le code de fournisseur) ainsi qu'aux dispositions contractuelles et légales. Il veille à une évaluation objective et indépendante de toute opinion personnelle de ces membres.

Si, après l'examen, le cas s'avère être une violation des principes et valeurs d'entreprise, il y aura des conséquences et des mesures/sanctions. Ces mesures/sanctions peuvent varier en fonction de la nature et gravité et/ou des dispositions légales ou contractuelles (d'un avertissement verbal à un licenciement, à un procès juridique).

Mécanisme de plaintes (externe)

Si un employé remarque un cas de conflit d'intérêt ou de corruption chez un fournisseur ou autres parties prenantes externe, il doit s'adresser au comité d'éthique qui évaluera le cas. Le comité interroge les parties prenantes concernées/témoins et rassemble toutes les preuves pour qu'il puisse se faire une image complète de la situation. Dans le cas où il juge le fournisseur/la personne concernée coupable, il rapporte le résultat de l'évaluation à la direction et s'exprime sur l'arrêt de la relation commerciale avec le fournisseur.

Rémunération

La rémunération de la direction de l'entreprise est soumise à une réévaluation tous les un à trois ans. Dans l'ensemble du groupe, notre politique de rémunération est basée sur l'égalité hommes-femmes. Le taux annuel global de rémunération en 2022 est de 44 €/l'heure.

Conduite responsable des affaires

WEmobility veille à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), rédigée par les Nations Unies en 1948, comme ligne directrice fondamentale. Le groupe s'engage à ne pas tolérer la torture, la violence, le travail forcé, le travail des enfants et l'esclavage au sein du groupe et dans ses relations commerciales. Nous étendons également le respect de la DUDH à nos fournisseurs sous forme de notre code de bonne conduite des fournisseurs. Celle-ci implique, outre le respect des droits de l'homme, des obligations en matière d'environnement, de comportement éthique, de protection de la santé et de sécurité au travail, ainsi que de qualité et de sécurité des produits.

En 2022, il n'y a pas eu de violations majeures aux lois et aux règlements, et aucune amende n'a été payée.

1.1.4 NOS PARTENARIATS ET LABELS

GRI 2-28

En tant qu'acteur actif en responsabilité sociétale, nous sommes récompensés par différents labels et awards. Nous faisons également partie de plusieurs associations facilitatrices de la transition vers un développement durable.



ESR : WEmobility est labellisé « Entreprise Socialement Responsable » de l'INDR (Institut National pour le Développement durable et la RSE). En tant qu'acteur central de la RSE au Luxembourg, l'institut promeut la RSE au niveau institutionnel et soutient les entreprises avec un large spectre d'offres (comme des formations, des conférences, etc.).



IMS : Stroum beweeegt – Elektresch an d'Zukunft : « Stroum beweeegt » est une initiative du Ministère de l'Energie et du Développement territorial, du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics et du Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable. Le label a pour objectif de promouvoir la mobilité électrique au Luxembourg.



Entreprise formatrice : Octroyé par la Chambre des Métiers, ce label démontre que nous sommes partenaire responsable de la formation professionnelle et de l'éducation des jeunes.



IMS : WEmobility est membre de l'Inspiring More Sustainability au Luxembourg, réseau qui réunit des entreprises de tout le Luxembourg afin de s'échanger sur les différents sujets de la RSE.



RE : En 2021, nous avons en outre obtenu le label RE (Responsability Europe). Ce label est considéré comme un « label-ombrelle » qui certifie la haute qualité des labels RSE nationaux existants (comme le label ESR) et leur confère une reconnaissance internationale.



FLEAA : WEmobility fait partie de la FLEAA (« Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars »), une organisation professionnelle qui regroupe les transporteurs de voyageurs par route du secteur privé et qui s'engage pour la promotion active du transport public de personnes.



SDK : WEmobility dispose du certificat « SuperDrecksKëscht », récompensant les entreprises qui gèrent leurs déchets dans le respect de l'environnement. Le label est certifié selon la norme internationale ISO 14024:2000.

1.2. NOTRE STRATÉGIE RSE 2025

1.2.1 NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

GRI 2-6

Input

Strategie RSE



Financier

- 5,2 millions € Ebitda
- 7,6 millions € Dette nette
- -14,7 millions € Free cash flow
- 55 millions € de revenus



Humain

- 410 salariés
- 364 chauffeurs



Intellectuel

- 2.644.894 € d'investissement dans les infrastructures pour la transition énergétique



Manufacturier

- 281 véhicules
- 62 bus électriques
- 6 véhicules relais électriques
- 6 dépôts



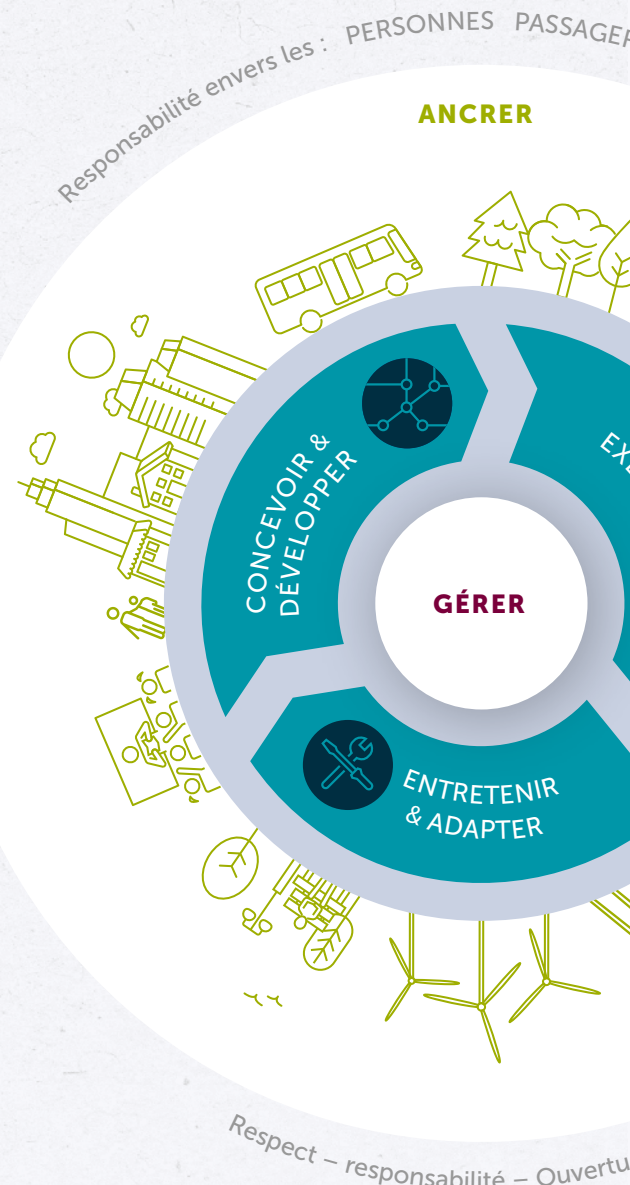
Naturel

- 0,43 m³ d'eau consommé par lavage de bus

LA GESTION de l'ensemble des activités de soutien à la production, des ressources humaines et financières aux achats en passant par les risques et la gouvernance d'entreprise.

LA CONCEPTION ET LE DÉVELOPPEMENT

d'une offre de service bus et transport adaptée afin de limiter notre empreinte environnementale, de maximiser l'expérience client, d'assurer la fréquence et la ponctualité, et de répondre aux demandes de transports adaptés.



Output



- 9% de marge d'Ebitda



- 21,8 millions € salaires & avantages
- 19% taux de rotation
- 100% de CDI
- 29 heures de formation moyen par salarié



- 79 communes desservies
- 50% des usagers apprécient la ponctualité de nos bus
- 57% des usagers trouvent le bus en excellent ou bon état
- 53% des usagers jugent la conduite des chauffeurs bonne et sûre
- 70% jugent les comportements des chauffeurs bons voire excellents (courtoisie, etc.)



- 90% de dépenses locales (Grande Région)
- 50% de nos dépenses effectuées auprès de fournisseurs ayant signé notre code de bonne conduite



- 0,65 kg CO₂/km
- 0,25 litres de carburant/kilomètres parcourus
- 90% d'eau produite par l'organisation (récupération d'eau de pluie, traitement eaux usées)
- 96% de bus conforme à la norme EURO VI



- 21.290 € d'investissements communautaire
- 91% de la valeur économique est partagée
- 18 emplois de femmes reprenant la vie active ou demandeurs d'emploi
- 16 nouveaux chauffeurs formés pour accéder à l'emploi
- 2 personnes en situation de handicap & en reclassement

L'EXÉCUTION de l'offre de service planifiée pour les réseaux bus et de transport adapté en visant l'excellence en mobilité ; notamment par l'écoconduite, la sécurité des passagers et des autres usagers de la route.

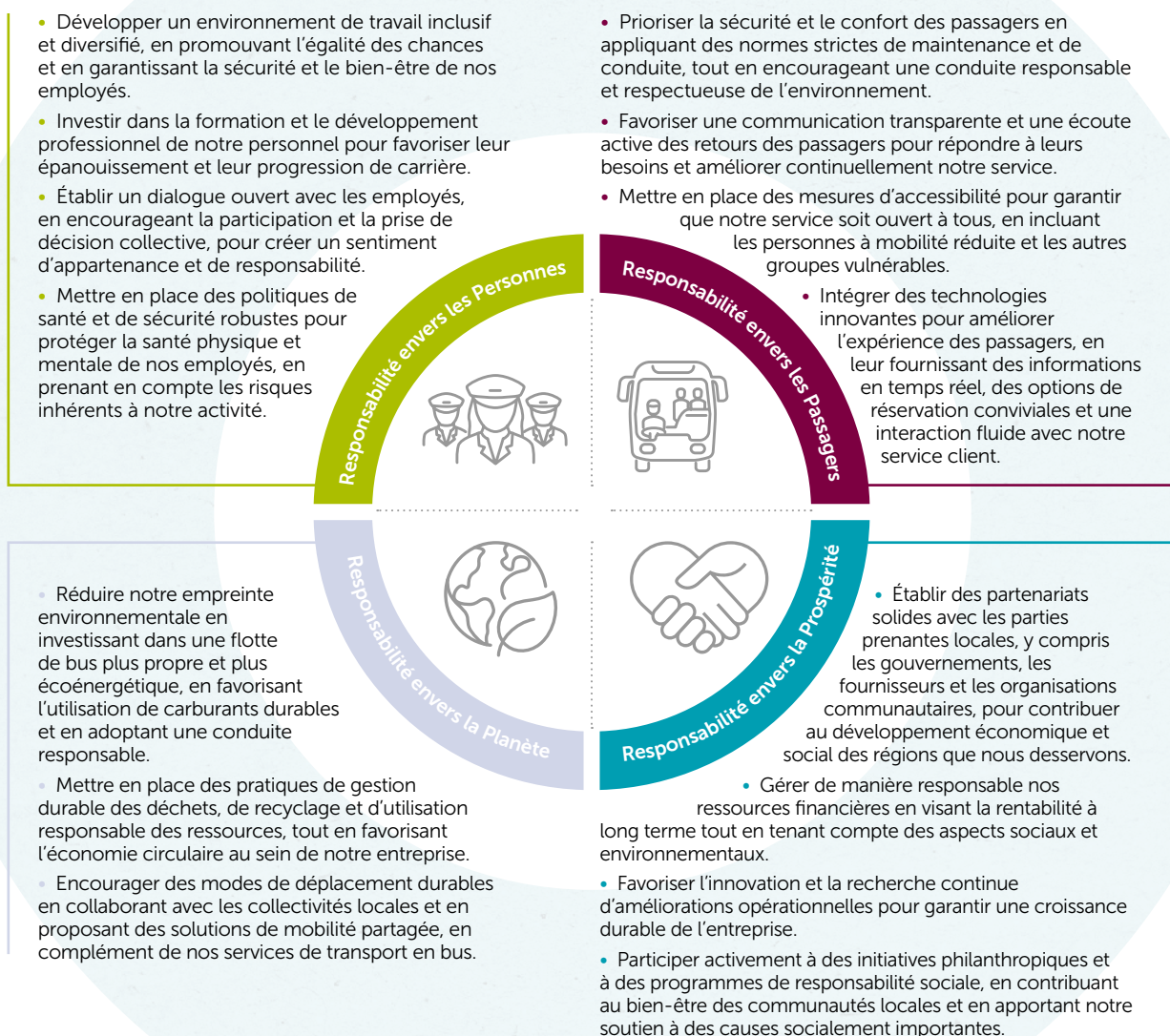
L'ENTRETIEN ET L'ADAPTATION des installations, équipements et matériels roulants nécessaires pour garantir une continuité des services et réduire l'impact environnemental de nos activités.

L'ANCRAGE régional de notre entreprise sur le territoire en participant au développement économique, social et sociétal de son environnement et de la communauté locale.

1.2.2 NOTRE DÉMARCHE RSE : PERSONNES, PASSAGERS, PLANÈTE, PROSPÉRITÉ

GRI 2-22

En adoptant une stratégie RSE robuste, WEmobility s'engage à opérer de manière responsable envers les personnes, les passagers, la planète et la prospérité, en créant une valeur durable à long terme pour toutes les parties prenantes concernées. Les thématiques prioritaires de notre stratégie sont issues d'une analyse de matérialité.



WEmobility contribue notamment aux ODD (Objectifs de développement durable) suivants :





PARTIE 2

NOS PERFORMANCES RSE 2022

2.1 RESPONSABILITE ENVERS LES PERSONNES

2.1.1 NOTRE PERSONNEL

Promouvoir la Santé et la Sécurité au travail

Nous accordons une importance primordiale à la santé et la sécurité de nos collaborateurs. En effet, ceux-ci constituent la pierre angulaire de notre performance et de la qualité de nos services. Une vigilance à tous les niveaux de l'entreprise sur les situations à risques (accidents sur la route, sur nos sites), le déploiement de mesures concertées et pragmatiques permettent de réduire tout risque d'accident. Les risques les plus saillants d'accidents de travail résident aux niveaux des accidents de la route et des travaux sur site (réparation, maintenance...). Un système de management de la santé et de la sécurité au travail robuste

de s'assurer qu'elles soient appliquées par chacun et de lister les dangers identifiés accompagnés d'un plan d'action d'amélioration continue. En cas de constat de lacunes ou de risques, il en est généralement informé immédiatement et en rend compte à la direction. Des mesures sont alors prises en conséquence pour éliminer les risques et les défauts.

100%

de nos travailleurs de tous les secteurs d'activité (personnel roulant, personnel d'atelier et personnel de bureau) et de tous les sites sont couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

est instauré au sein de WEmobility pour réduire les risques d'accidents.

Suite à l'audit externe effectué par la SSTL (« Santé et Sécurité au Travail Luxembourg ») en 2020, les dangers potentiels sur les lieux de travail ont pu être identifiés et les mesures adéquates ont été prises pour réduire ces risques. Des responsables de la sécurité, dont il s'agit de leur travail à plein temps sont nommés à Echternach et Ingeldorf. Ils sont responsables de rappeler les règles de sécurité,

100%

de nos travailleurs sont couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail ayant fait l'objet d'un audit interne.

Le personnel de conduite est soumis aux règles de sécurité routière mais également aux règles de sécurité internes. Chaque chauffeur doit respecter des règles spécifiques avant la mise en circulation et vérifier l'état du véhicule par un contrôle de départ afin de pouvoir garantir sa sécurité et celle de nos passagers. La procédure s'effectue désormais de manière digitalisée par le biais d'une application qui assiste le personnel de conduite lors du contrôle avant départ. Pour cela, 100% du personnel de WEmobility a déjà été équipé d'une tablette et formé à son utilisation.

En outre, chaque chauffeur participe à des formations sur la prévention des incendies et à des exercices d'évacuation organisés par le centre de secours local. Des cours de premiers secours sont en projet pour

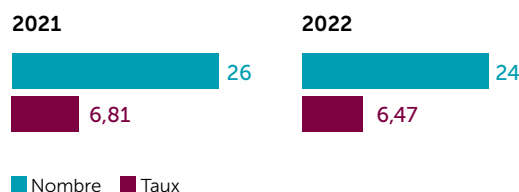
fin 2023. Lors de l'embauche, le personnel de conduite est formé aux instructions de sécurité et d'exploitation et est soumis à une visite d'entreprise par le responsable de la sécurité. Le personnel de conduite doit signer les consignes de sécurité internes. Chaque nouveau membre du personnel de l'atelier est informé par le chef d'atelier sur les consignes de sécurité, les mesures de protection et sur les potentiels dangers. Les initiations ont lieu pendant les heures de travail et sont obligatoires pour chaque employé. Les formations ont lieu en alle-

mand, en français ou en luxembourgeois, selon les besoins. Le personnel de l'atelier reçoit également des vêtements de travail spéciaux (chaussures de sécurité, gants, lunettes et casque de protection) afin d'effectuer leurs activités en toute sécurité. Chaque atelier est équipé de mesures de sécurité telles que des extincteurs, des plans d'évacuation, ainsi qu'une zone pour le traitement des blessures. Le site d'Echternach dispose également d'un défibrillateur.

Accidents du travail aux conséquences graves (hors décès)



Accidents du travail enregistrés



Afin de promouvoir la santé de nos collaborateurs sur le lieu de travail, WEmobility propose différentes offres comme la prise en charge de 50% de l'abonnement à une salle de sport ou la mise à disposition des fruits gratuits biologiques. Les employés administratifs disposent également de bureaux réglables en hauteur leur permettant de travailler debout afin de prévenir les maladies du dos. WEmobility sensibilise ses employés

aux différents dangers tels que l'obésité, l'addiction (tabagisme, alcool, drogues, etc.) et des problèmes de dos en mettant à leur disposition du matériel d'information. Nous invitons également régulièrement les collaborateurs à se joindre à une promenade en plein air autour du lac d'Echternach pour profiter des bienfaits de la nature et avons mis en place un potager de légumes pour tout le personnel sur le site d'Echternach.



OBJECTIF ATTEINT:



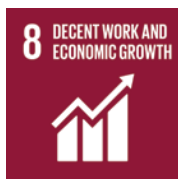
L'an passé, nous nous étions fixé comme objectif d'améliorer la situation des toilettes aux terminus pour le personnel de conduite. Cet objectif a été atteint en 2022. Ainsi, nous avons recensé un inventaire de l'ensemble des toilettes disponibles aux terminus de bus afin de faciliter l'accès des chauffeurs à des sanitaires. En cas de manquement, nous avons désormais la visibilité pour faire des demandes d'ajout à certains endroits.

DESTINATION 2025

Objectifs	Echéance
Création d'un Comité d'Ethique pour traiter les questions relatives aux Droits de l'Homme, y compris les sujets de santé et sécurité.	2023
Adhérer à la vision Zéro (0 risque, 0 accident, 0 décès) de la SSTL.	2023

Développer les compétences de nos salariés et dialoguer

GRI 3-3, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 2-16, GRI 2-26



Les membres de notre équipe jouent un rôle fondamental en tant que catalyseurs de notre performance. À mesure que l'ensemble du domaine des transports en commun fait face à des perturbations dans le paysage de l'emploi, WEmobility déploie une série d'initiatives visant à accroître l'attrait de ses opportunités professionnelles, à favoriser l'inclusion et à renforcer la fidélisation de son personnel. Dans cette optique, WEmobility s'engage résolument à consolider l'attractivité de ses métiers à travers les différentes régions où elle opère.

Notre corps salarial bénéficie d'une sélection de formations spécifiquement adaptées à leurs domaines d'activité, englobant des domaines tels que les ressources humaines, les finances, la comptabilité, le dispatching, et bien d'autres. Ces formations sont soigneusement calibrées pour correspondre aux exigences de chaque individu ainsi qu'aux outils essentiels à leur performance, qu'il s'agisse de véhicules, de logiciels ou d'équipements d'atelier.

Au cours des évaluations annuelles, les employés relevant des secteurs administratifs, de l'atelier et du dispatching ont l'opportunité d'articuler leurs besoins et aspirations, tout en élaborant de nouveaux objectifs en concertation avec leurs supérieurs hiérarchiques. Une part significative de ces entretiens est consacrée à l'identification des besoins en termes de compétences et de formations, constituant ainsi le socle à partir duquel des programmes de formation judicieux sont conçus et proposés à nos collaborateurs.

En 2022, 29 heures de formations ont été prestées pour les employés. L'éco-

conduite (conduite écologique) est plus que jamais au cœur des formations, de pair avec les formations pour la conduite des bus électriques. Grâce à une application, les valeurs de conduite de chaque chauffeur sont documentées et vérifiées une fois par mois afin de réagir si nécessaire et de mettre en place des mesures telles que la formation à l'écoconduite. La formation à l'écoconduite est dispensée aux chauffeurs dont les valeurs de conduite dépassent un certain seuil. Ces formations ont été relancées en 2022, suite à un arrêt obligé en 2021 à cause de la pandémie.



Budget alloué aux formations

2020	2021	2022
124.941 €	240.758 €	242.852 €

1,11% de la masse salariale pour les formations en 2022.

Nombre d'heures de formations par employés

	2021	2022
Cadres = C3+C4	21	32
Administratif	17	16
Atelier	16	24
Personnel roulant	36	28

Nombre d'heures de formations par genre



34 2021
30 2022



27 2021
27 2022

100% des employés ont reçu une évaluation des performances en 2022.

	Personnel de conduite	Total
2020	13,5	10,7
2021	17	15,7
2022	26.70	24.31

GRI 2-25

En outre, nous offrons à nos chauffeurs de minibus la possibilité de passer leur permis D grâce à notre programme « D-Drive », afin qu'ils puissent travailler comme chauffeurs de bus. En 2022, 7 employés ont profité de cette possibilité. WEmobility prend en charge l'intégralité des frais liés au permis D et libère les collaborateurs de leurs activités pour qu'ils puissent suivre leur formation.

Le partage de connaissances occupe une place de première importance au sein de WEmobility. Lorsque nos collaborateurs expérimentés prennent leur retraite ou décident de relever de nouveaux défis professionnels en dehors de l'entreprise, ils emportent avec eux leur expertise sans l'avoir préalablement transmise à leurs pairs. Cette situation engendre une perte de connaissances empiriques pour notre organisation. Parallèlement, nos nouveaux collaborateurs, qui intègrent l'entreprise, ne bénéficient pas de cet apport précieux.

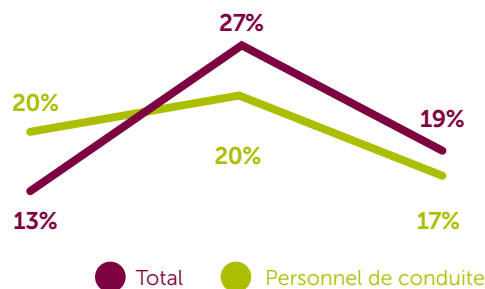
Afin de préserver ce trésor de savoir au sein de notre entreprise et d'éviter des périodes d'intégration inefficaces et inutilement prolongées, nous sommes activement engagés dans la création de partenariats entre les collaborateurs juniors et seniors. Cette initiative permet aux nouveaux membres de notre équipe d'apprendre auprès de leurs homologues expérimentés, assurant ainsi la préservation et la transmission de connaissances cruciales pour la réussite de notre entreprise.

La communication constructive s'avère importante au sein de WEmobility. WEmobility encourage également ses employés

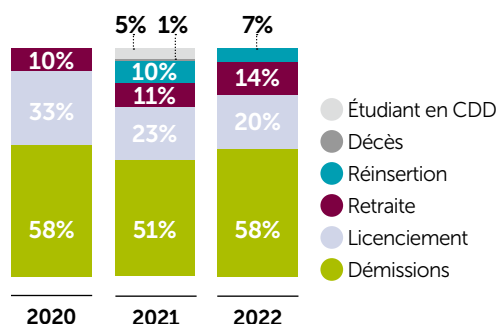
à être proactifs et à donner un feedback régulier. Des réunions avec la délégation du personnel ont lieu 6 à 12 fois par an.

Afin de renforcer la cohésion au sein du groupe et de favoriser une atmosphère positive, des fêtes du personnel sont organisées deux fois par an.

Taux de rotations



Départ par cause



7,5 ans
d'ancienneté
en 2022

100%
des employés reviennent
après un congé parental.



OBJECTIF ATTEINT:



En 2022, une boîte à idées a été installée pour permettre à chacun de donner ses idées pour une amélioration continue, de l'innovation et des initiatives pour la RSE au sein de l'entreprise. Chaque idée reçue est étudiée, et retenue si elle est porteuse de valeur ajoutée. Le collaborateur reçoit une récompense si c'est le cas. Cela permet d'impliquer toute l'entreprise dans l'atteinte des objectifs de développement durable.

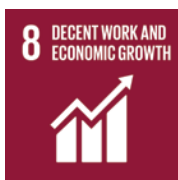




2.1.2 NOS PASSAGERS

Garantir la qualité de service à nos clients et passagers

GRI 2-16, GRI 3-3



Les futurs défis majeurs liés à la mobilité englobent une appréhension fine des exigences des usagers et la compétence à y apporter des solutions optimales. À travers tout le territoire luxembourgeois, WEmobility s'engage pleinement dans une démarche résolue, mettant en avant l'innovation et la numérisation de ses prestations, afin d'accentuer l'amélioration de l'expérience des passagers. Notre objectif est de présenter un réseau sécurisé, accessible, et de l'ajuster avec pertinence aux véritables besoins de toutes les communautés qu'il dessert.

En ce qui concerne la surveillance du réseau, WEmobility dispose d'un centre INIT, un leader mondial des solutions de transport intermodal pour les transports publics, permettant de garantir :

- l'information aux passagers en temps réel;
- l'analyse et l'optimisation des décisions grâce à l'outil d'analyse, qui collecte des données précises et renvoie automatiquement les statistiques dans l'outil de planification.

Wemobility s'est également doté d'un logiciel supplémentaire, Fleetboard, pour surveiller l'ensemble de la flotte au niveau opérationnel. Cette interface nous permet d'accéder aux données des véhicules et aux actions des chauffeurs, comme par exemple la localisation des véhicules en temps réel, le suivi de l'état technique du bus ou encore l'évaluation du chauffeur (consommation de carburant, vitesse, temps d'arrêt, freinage brusque, etc.). En cas de réclamation, le logiciel fournit les informations pertinentes pour une analyse de la situation. Chaque chauffeur doit effectuer un contrôle du véhicule avant la mise en circulation afin de s'assurer du bon état du bus.

Nous disposons d'un service de dispatching 24/7. D'autre part, chaque jour, à partir de

04h00 et jusqu'à la prise de service des dispatcheurs, un collaborateur est présent sur place pour surveiller l'exécution des tâches attribuées aux chauffeurs. En cas d'absence ou de retard du chauffeur, ou en cas de panne du bus, il dispose des informations nécessaires pour résoudre les problèmes imprévus. Nous disposons d'un technicien par site principal (Echternach et Ingeldorf) prêt à intervenir 24/7 et d'un véhicule de dépannage équipé des outils et pièces de rechange courants pour toutes interventions hors site.

Toute plainte ou réclamation parvient aux centrales via une hotline et est prise en charge par un dispatcheur. Ce dernier documente la plainte et en analyse la cause en entrant en contact avec les personnes concernées. La personne qui a déposé la plainte, reçoit une réponse dans un délai maximum de 48 heures après réception. Les demandes concernant des objets perdus peuvent également être envoyées via la hotline ou le formulaire de contact en ligne. Les objets perdus sont alors déposés par le personnel de conduite et stockés à la centrale. Les passagers peuvent ensuite y récupérer leurs objets perdus.

Enfin, la qualité de nos services est évaluée chaque année par le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics par le biais des visites ponctuelles et anonymes dans nos bus, et cette évaluation détermine une partie variable de notre rémunération. Au cours des 3 dernières années, aucune irrégularité particulière n'a été constatée en ce qui concerne la qualité de notre service.

En 2022 nous avons poursuivi l'enquête de satisfaction que nous avons lancée début 2020. Chaque bus est équipé d'un code QR qui permet aux passagers de participer à l'enquête. Les résultats nous donnent une idée de la manière dont les passagers perçoivent et évaluent notre service et dans quel(s) domaine(s) nous pourrions nous améliorer. Pour l'année 2022, 168 réponses ont été enregistrées.

Les résultats de l'enquête :



Ponctualité :

50%

des passagers ont indiqué que nos bus étaient ponctuels. Les principales causes de retards sont les embouteillages (39%) et les chantiers (32%).



État général du bus :

53%

des passagers ayant participé à l'enquête ont indiqué que nos bus étaient en bon ou très bon état.



Conduite des chauffeurs en termes de sécurité :

53%

des participants jugent la conduite des chauffeurs bonne et sûre.



Courtoisie de nos chauffeurs :

70%

des participants jugent les comportements bons voire excellents (volonté d'informer, comportement envers les passagers).

Chaque jour, notre dévouement se manifeste dans notre quête continue visant à procurer à nos passagers un service et un confort toujours plus exemplaires. C'est dans cette optique que nous investissons dans l'essor de nos équipes, en mettant l'accent sur l'amélioration de la communication entre nos passagers et notre personnel de conduite. En 2022, nous

avons continué à sensibiliser nos collaborateurs sur la manière d'agir dans des situations de violence. Afin d'améliorer la communication entre le personnel de conduite et les passagers, nous nous sommes fixé comme objectif de proposer des cours de langue luxembourgeoise aux collaborateurs pour lesquels nous en avons identifié le besoin.



DESTINATION 2025

Objectifs	Echéance
Proposer des formations axées sur la désescalade de la violence.	2023
Améliorer notre satisfaction auprès des passagers.	En continu

Promouvoir la santé et la sécurité des passagers

GRI 3-3, GRI 416-1, GRI 416-2



En tant que fournisseur de services de transport, WEmobility a la responsabilité première de veiller à la sécurité et au bien-être de ses passagers. La sécurité des passagers est un facteur clé dans l'expérience globale des clients. Les passagers ont besoin de se sentir en sécurité pendant leur trajet, ce qui contribue à une expérience positive et agréable.

En offrant un environnement sûr, nous pouvons améliorer la satisfaction de la clientèle et augmenter les chances de fidélisation.

Depuis 2020, notre code de conduite pour les passagers est affiché dans chaque bus. Il explique les règles de sécurité et de comportement à l'embarquement et à bord du bus, ainsi qu'à la descente.

Pour garantir la santé et la sécurité de nos passagers, nous commençons déjà à sensibiliser les enfants. Depuis 2019, nous organisons des séances d'information en collaboration avec la police nationale dans les écoles sur thème de la sécurité lors de l'usage des transports en commun. À cette occasion, nous les invitons dans nos locaux et leur montrons, à l'aide de situations reconstituées, comment se comporter correctement dans et autour des bus afin de ne pas mettre en danger leur propre santé et celle des autres. En 2022, ces séances de sensibilisation ont progressivement été reprises par Emile Weber.

Chaque chauffeur doit contrôler l'état de son véhicule avant de prendre la route. Il dispose d'une liste de contrôle pour vérifier l'état des pneus, de la carrosserie, des vitres, le nettoyage intérieur et extérieur, les équipements endommagés ou manquants, le niveau d'huile, les indicateurs de contrôle, le kilométrage lors du prochain contrôle et la date d'expiration du certi-

ficat du contrôle technique. À l'aide d'une tablette, les chauffeurs du nord peuvent accéder à la liste de contrôle dans l'application prévue à cet effet.

Nos véhicules sont équipés des principales technologies de sécurité pour prévenir tout accident, comme un système de contrôle des distances, un système d'assistance au freinage, un système de détection et de lutte contre les incendies de moteur et un système Fleetboard/Webfleet pour documenter la conduite écologique.

En 2022, il y a eu 3 accidents ou dommages corporels dans nos bus, contre 3 accidents en 2021 et 1 accident en 2020.



2.2 RESPONSABILITE ENVERS LA PLANETE



2.2.1 ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERS UNE MOBILITÉ BAS CARBONE

GRI 3-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 305-7



Face aux défis posés par les enjeux climatiques, une véritable course vers la réduction des émissions de carbone a été enclenchée. Alors que le secteur des transports est responsable d'environ

20 % des émissions mondiales de dioxyde de carbone, le gouvernement, les chercheurs, les fabricants et les opérateurs collaborent de manière collective pour répondre à l'urgence environnementale et pour atteindre leurs objectifs ambitieux en matière de réduction des émissions de carbone. L'adoption de pratiques sobres, l'amélioration de l'efficacité énergétique des technologies et l'utilisation de carburants à faible teneur en carbone sont les éléments caractéristiques de l'ère actuelle de la mobilité respectueuse de l'environnement.

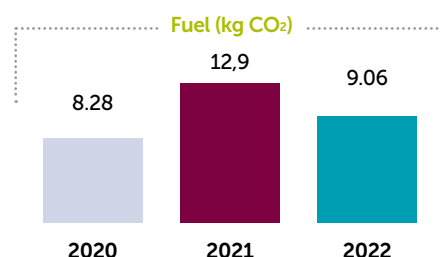
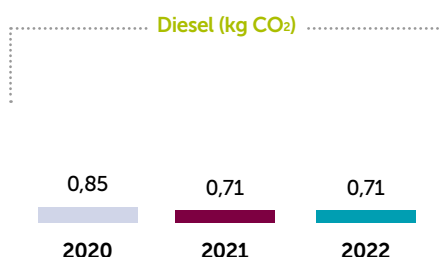
En plus de l'électrification progressive de notre flotte, nous sommes en train de nous documenter sur l'hydrogène et allons bientôt développer une stratégie pour muter partiellement, ce qui nécessitera plus ou moins 2 ou 3 ans.

En 2021, nous avons réalisé notre premier bilan carbone. Les émissions pertinentes pour nos activités sont celles du scope 1, c'est-à-dire les émissions directes de nos activités. Il s'agit d'une part des émissions de nos véhicules et d'autre part des émissions liées à la consommation de fuel pour l'atelier et les bâtiments administratifs. Les émissions du scope 2 ne sont pas pertinentes pour nous : Selon la méthode « market-based », nous n'émettons aucun polluant CO₂, car nous achetons notre électricité à 100% à partir d'énergie hydraulique et nos émissions sont donc nulles. Les émissions du scope 3 ne sont pas particulièrement pertinentes pour nos activités, c'est pourquoi elles n'ont pas été publiées dans ce rapport. En revanche, notre bilan CO₂ publié peut vous donner une idée plus précise. Comme pour la consommation d'énergie, une image similaire se dessine pour les émissions directes de CO₂ du scope 1 : la plupart des émissions sont dues à nos activités. Les émissions provenant des véhicules diesel représentent la plus grande partie (96%) par rapport aux émissions pour le fuel.

Emissions directes (Scope 1)

	2020	2021	2022
Diesel (kg CO ₂)	9.876.431	10.048.670	8.930.830
Fuel (kg CO ₂)	91.779	144.450	100.912

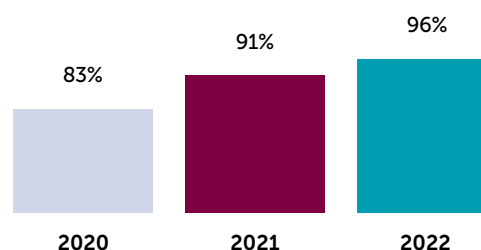
Intensité des émissions directes



Les gaz d'échappement des véhicules contiennent des particules fines et des oxydes d'azote. Ces substances sont nocives pour l'environnement et la santé. L'UE a édicté une norme européenne sur les gaz qui classe les véhicules en fonction de la quantité de polluants qu'ils émettent. Les véhicules de la classe EURO I sont alors les plus polluants, ceux de la classe EURO VI les moins polluants. Aujourd'hui, seuls les véhicules de la classe EURO VI sont autorisés pour les nouvelles immatriculations. WEmobility s'efforce de convertir progressivement l'ensemble de sa flotte diesel en véhicules

EURO VI. En 2022, seuls 5 véhicules sur 281 sont encore sous les normes EURO V et vont être vendus pendant l'année.

Part des véhicules aux normes EURO VI



DESTINATION 2025

Objectifs

Echéance

Investir dans les véhicules pour répondre aux exigences du Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics, l'ensemble des bus du réseau RGTR visant à être zéro émission d'ici 2030.

2030

Adapter 100% de la flotte à la norme EURO VI.

2023

2.2.2 RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE, PARTICIPER À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INVESTIR DANS L'INNOVATION

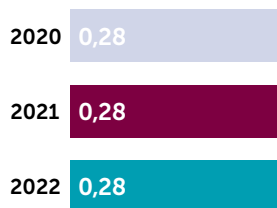
GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4



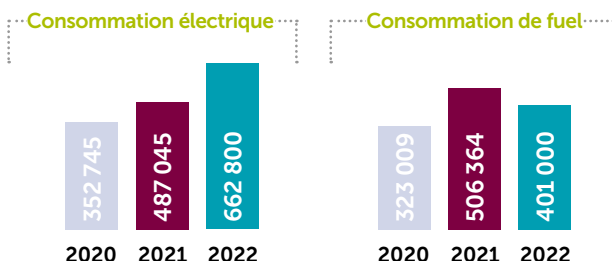
Investir dans l'innovation, les infrastructures, les équipements et les connaissances est essentiel pour WEmobility, car cela nous permet de rester compétitifs, de prospérer et de nous adapter aux défis en constante évolution du marché. Être à la pointe de l'innovation et des technologies nous permet également d'optimiser notre performance environnementale.

Nous sommes conscients que notre secteur est émetteur de CO₂, mais nous pensons être acteur de la solution en proposant une mobilité partagée et électrique. WEmobility contribue à un mix énergétique propre en investissant et en développant ses infrastructures. Par ailleurs, pour accueillir nos nouveaux bus électriques, il faut considérer l'infrastructure qui va avec. La première étape des travaux d'électrification des dépôts a été finalisée fin 2022 à Echternach. 26 points de recharge supplémentaires ont été ajoutés à Fridhaff, dépôt dédié à 100% à la mobilité électrique.

intensité énergétique Diesel (litre/km)



Consommation d'énergie des bâtiments (kWh)



Source des facteurs de conversion : UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021), même source que pour le bilan carbone.

Notre plan d'investissement est conforme aux exigences du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics. D'ici 2030, le réseau RGTR doit être exclusivement équipé de véhicules électriques et donc être zéro émission. De plus, nous avons remplacé les véhicules de relais des chauff-

feurs par des véhicules 100% électriques. 90% de nos véhicules relais sont à ce jour électriques.

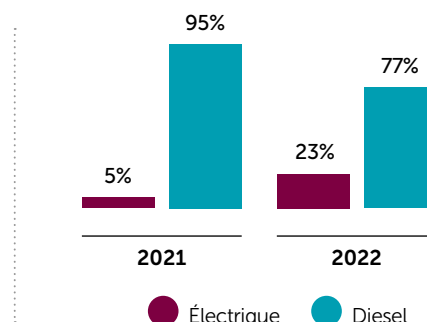
En 2022, nous avons investi dans 40 nouveaux bus électriques. Nous comptons donc désormais 62 bus électriques dans notre flotte.

Composition de la flotte

23% de notre flotte de bus est électrique, ainsi que 90% des véhicules relais.

2.644.894 EUR

d'investissements dans la transition énergétique et la mobilité bas carbone en 2022.



Pour faire face à ces nouveaux besoins en compétences et en ressources, dès mars 2022 un nouveau collaborateur est venu renforcer l'équipe au poste de Project Manager. Celui-ci a déjà réalisé plusieurs visites de salons et

participé à des consortium en Allemagne (Dresden et Berlin) afin d'être mis à jour des dernières tendances du marché en matière d'innovation et de technologies.



DESTINATION 2025

Objectifs	Echéance
Atteindre 100% des véhicules relais électriques.	Fin 2023
Equiper 100% du personnel de conduite des tablettes permettant notamment le suivi des performances environnementales	2023
Mettre en place un système de rémunération récompensant les salariés avec les meilleures performances en terme d'écoconduite	2023
Installer deux nouvelles bornes de recharge sur notre dépôt à Wiltz.	2023

2.2.3 GÉRER L'EAU ET NOS DÉCHETS DE MANIÈRE RESPONSABLE

Gestion de l'eau

GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5

En raison des préoccupations croissantes concernant la rareté de l'eau au Luxembourg, la gestion responsable de l'eau douce est devenue une priorité pour WEmobility. Notre principal impact du à notre consommation d'eau se situe à la station de lavage.

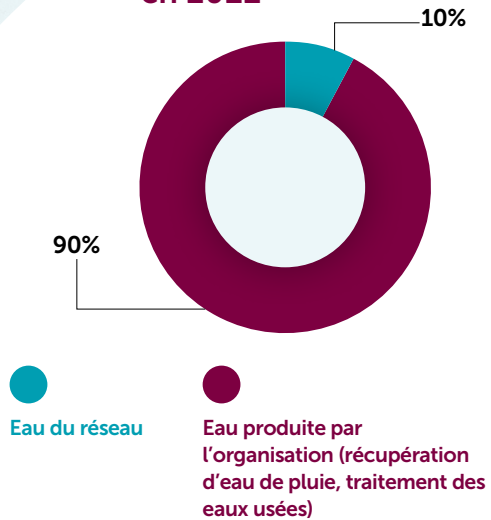
Une petite partie de l'eau est prélevée du réseau et la majeure partie provient du traitement des eaux usées et de la récupération de l'eau de pluie. Les eaux usées sont générées par les lavages de bus : une partie est déversée dans les égouts, la majeure partie est récupérée, traitée et réutilisée. Pratiquement toutes les installations de lavage du groupe fonctionnent comme ça. Depuis respectivement avril et novembre 2021, les stations de lavage sont équipées d'un compteur d'eau sur 2 des 3 sites afin de documenter la consommation d'eau de pluie dans la station de lavage. De plus, toutes les stations de lavage sont équipées de sols étanches et de séparateurs de boues, grâce auxquels les boues d'hydrocarbures peuvent être séparées de l'eau, être stockées séparément en tant que déchets dangereux. L'eau est traitée avant d'être réintroduite dans le cycle de la station de lavage. Des bassins de récupération d'eau de pluie sont installés sur chaque site afin de réduire au maximum la consommation d'eau du réseau.

En raison de la situation géographique et de la zone climatique correspondante de nos activités, WEmobility ne prélève pas d'eau dans des zones soumises à un certain stress hydrique. C'est pourquoi seules les données relatives aux zones sans stress hydrique sont présentées dans ce rapport. Grâce à des précipitations régulières, WEmobility est donc en mesure de limiter au maximum le prélèvement d'eau douce.

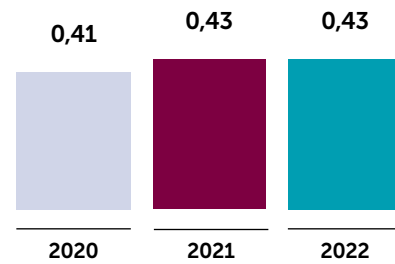
Pour le nettoyage intérieur des bus, WEmobility utilise les produits de nettoyage d'un seul fournisseur : L'entreprise Dussmann est certifiée ISO 14001 et a obtenu les labels de SDK et ESR. Pour le nettoyage extérieur des véhicules, chaque entité utilise des produits de nettoyage de différents fournisseurs. Ce faisant, WEmobility essaie aussi, comme pour le choix des produits du nettoyage intérieur, de veiller à l'impact environnemental des produits utilisés pour le lavage extérieur. Les boues récupérées du séparateur d'eau/d'hydrocarbures qui sont des déchets issus du lavage des véhicules, sont collectées et éliminées conformément aux dispositions légales. La collecte s'effectue dans des conteneurs étanches grâce à une identification correcte avec le nom, le code de déchet et le symbole de risque (voir déchets dangereux). Le transport et le traitement correct sont effectués par un prestataire de services externe compétent. Le traitement approprié des boues, classées comme dangereuses pour les eaux en raison de la présence d'huiles minérales, permet d'éviter que les polluants ne s'infiltrent dans les égouts/les eaux souterraines.



Prélèvement d'eau en 2022

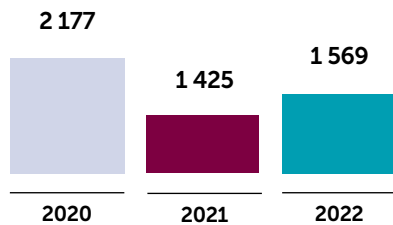


Eau consommée par lavage de bus (m³)

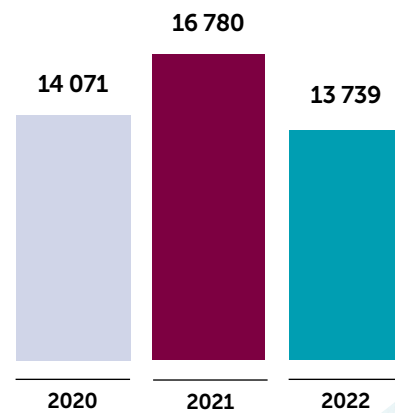


L'ensemble des prélèvements d'eau proviennent d'une zone non soumise à un stress hydrique. Nous avons utilisé l'outil WRI (World Resources Institute) Aqueduct risk atlas pour définir les zones de stress hydrique de base élevé ou extrêmement élevé.

Rejet d'eau (m³)



Consommation d'eau (m³)



DESTINATION 2025

Objectifs

Spécifier les exigences environnementales aux fournisseurs de produits de nettoyage externe des bus

Echéance

Atteint

Gestion des déchets

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4

WEmobility génère divers types de déchets dans l'exercice de ses activités. Nous sommes conscients de l'importance d'une gestion responsable des déchets et de la promotion d'une économie circulaire pour minimiser les impacts négatifs sur l'environnement de l'incinération et des décharges.



DEPUIS 2004

WEmobility reçoit le certificat « SuperDrecksKëscht » récompensant la gestion de nos déchets dans le respect de l'environnement, en conformité avec la norme internationale ISO 14024:2000. Ainsi, WEmobility contribue au plan luxembourgeois de traitement responsable des déchets.

Principaux déchets

Les principaux déchets que nous générons sont principalement liés aux activités de l'atelier (produits lors des réparations, des travaux d'entretien et dans les stations de lavage). A titre d'exemple, nous pouvons

citer les pneus, l'utilisation de lubrifiants et de ferraille. Dans une moindre mesure, les papiers, les cartons et les déchets ménagers provenant de nos bureaux sont compris dans nos déchets.

Actions de réduction des déchets

Une conduite adaptée permet également de contrôler le niveau des déchets, et notamment des déchets dangereux. Chaque nouveau chauffeur de bus reçoit une formation à l'embauche et, si nécessaire, à l'écoconduite. Cela devrait permettre de réduire l'usure du véhicule et l'usure des pneus, ainsi que la quantité de ferraille et des lubrifiants.

Le lavage des voitures entraîne l'introduction de substances nocives dans l'eau. Notre station de traitement de l'eau sépare les boues d'eau/ hydrocarbures, qui sont ensuite stockées de manière appropriée jusqu'à ce qu'un prestataire spécialisé vienne les récupérer pour les traiter.

De plus, nous mettons un point d'honneur

à sensibiliser les collaborateurs de l'administration, les chauffeurs et le personnel d'atelier au tri des déchets. Des poubelles pour le tri sélectif sont disponibles dans les bâtiments administratifs et dans les locaux des chauffeurs, avec des indications claires sur la manière de trier. Des tasses réutilisables ont remplacé les gobelets jetables partout dans l'entreprise.

Pour l'administration, nous digitalisons les procédures et politiques qui peuvent l'être afin de réduire la consommation de papier. Par exemple, les fiches de paie sont numérisées depuis 2021. Les chauffeurs disposent tous d'une tablette pour consulter les informations relatives à leurs trajets, les conditions de circulation actuelles, ainsi que leurs valeurs de trajet.

Déchets non-dangereux	2020	2021	2022
Pneu (t)	28,3	3,5	9,1
Ferraille (t)	9,4	30,5	20,74
Papier/carton (t)	3,8	5,9	5,4
Déchet de démolition ponctuel (t)	0	0	0
Total	41,5	40	35,24

Déchets dangereux	2020	2021	2022
Lubrifiants (m³)	7,2	8	2,5
Batteries (t)	8,4	6,2	4,2
Boues eau/hydrocarbures (m³)	17,5	27,1	8,7
Total	33,1	41,3	15,4

La répartition en déchets dangereux et non dangereux est effectuée conformément à la liste européenne des déchets. Pour la compilation des données, les factures des différentes entreprises d'élimination des déchets mandatées ainsi que les bilans totaux de gestion des déchets de SDK pour l'année 2022 ont été utilisés.

On peut constater une nette diminution de la production des déchets dangereux et non-dangereux grâce à nos initiatives de réduction des déchets. Nous poursui-

vons nos efforts vers la réduction de nos déchets ainsi que la gestion responsable de ceux-ci en alignement avec les principes d'économie circulaire.

-13,5%

du volume de déchets non-dangereux générés entre 2021 et 2022.

-63%

du volume de déchets dangereux entre générés entre 2021 et 2022.



Traitements des déchets

Le tri est effectué par fraction de déchets dans des conteneurs séparés (conformément aux obligations légales de tri et de stockage corrects) afin qu'ils puissent

ensuite être traités efficacement. Les déchets sont collectés par des prestataires externes spécialisés et recyclés conformément à la réglementation en vigueur.

Type de déchet	Prestataires externes
Pneus	Recyclage par le fournisseur de pneus
Ferraille	Nouveau Ets. Liébaert, J. Wolters & Zonen V.O.F.
Papier/carton	J. Lamesch Exploitation SA, Polygone S.à.r.l., Commune de Mertzig
Lubrifiants	J. Lamesch Exploitation SA, Schirra GmbH & Co. KG
Batteries	J. Lamesch Exploitation SA, Nouveaux Ets. Liébaert
Boues d'installation de séparateur d'eau/hydrocarbures	J. Lamesch Exploitation SA, RVE Reststoffverwertungs- und Entsorgungs-GmbH



OBJECTIF ATTEINT:



Nous nous étions fixé comme objectif pour 2022 de lutter contre les mégots sur tous nos dépôts. Nous avons atteint notre objectif à travers un partenariat réalisé avec le programme MéGO ! de l'entreprise luxembourgeoise Shime. Grâce à l'initiative « Zéro Mégot », nous avons pu faire des choix de cendriers adaptés au recyclage pour la revalorisation en mobilier urbain, ainsi que sensibiliser les collaborateurs sur le fléau environnemental qu'engendrent les mégots. Lors de la fête d'entreprise, nous avons également distribué des cendriers de poche pour éviter qu'ils finissent à terre.

10 kg

de mégots recyclés

20000 m³

d'eau non pollués

23 kg

de CO₂ non émis
(par rapport à l'incinération)

DESTINATION 2025

Objectifs

Nomination de mentors dont la responsabilité est de surveiller et contrôler l'éco-conduite des chauffeurs.

Echéance

2023

2.3 RESPONSABILITE POUR LA PROSPERITE

2.3.1 FAVORISER UNE CROISSANCE ET DES EMPLOIS DURABLES

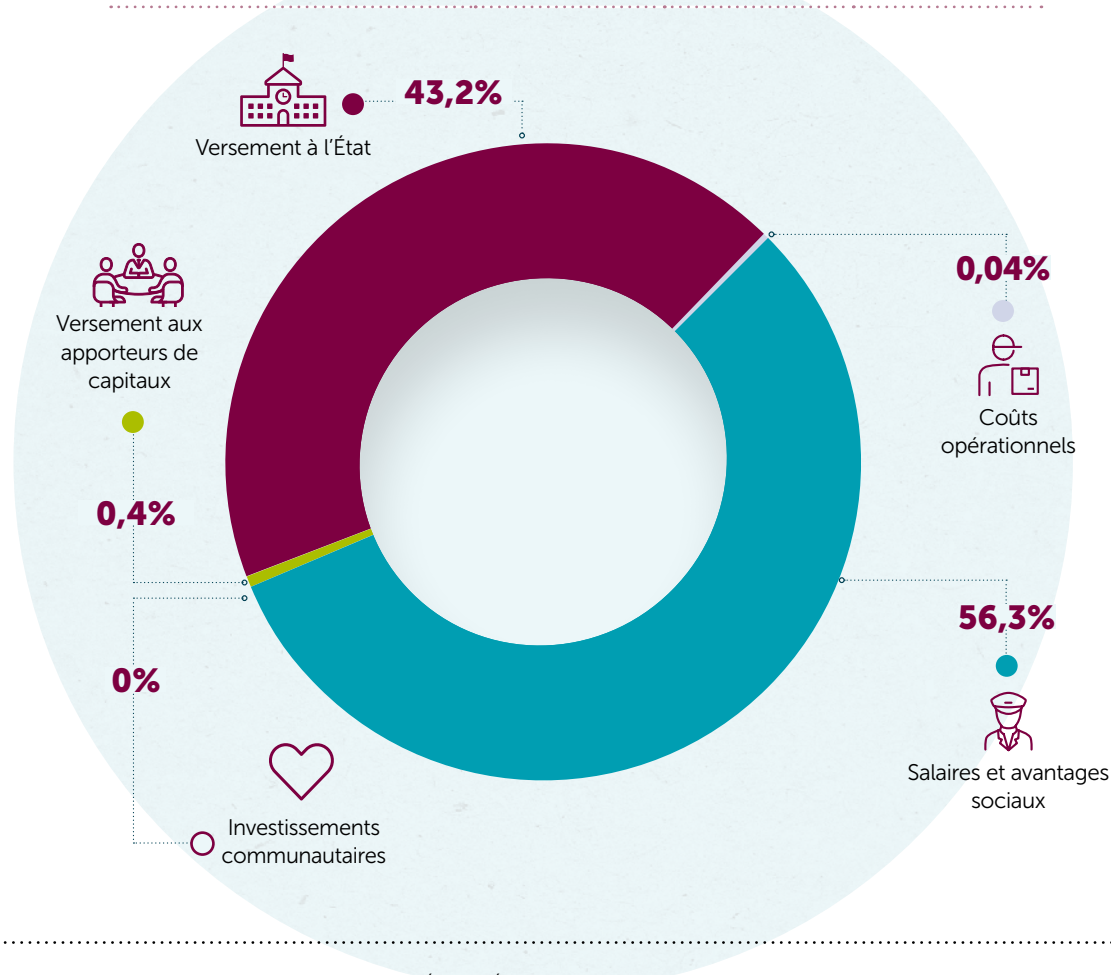
GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 201-3, GRI 201-4, GRI 405-1, GRI 405-2



La performance économique durable est essentielle pour assurer une croissance à long terme et financer des initiatives durables. En tant qu'acteur majeur dans le secteur de transport des personnes, nous sommes engagés à créer de la valeur pour la communauté que nous servons et la société.

Nos fournisseurs, nos salariés, nos actionnaires, l'Etat et les communautés bénéficient de plus de 91% de notre valeur partagée. Nous gardons suffisamment en réserve, 9% en 2022, afin d'assurer notre résilience, et un impact sociétal positif sur le territoire luxembourgeois en tant qu'employeur de taille. La mise en réserve permet également d'investir pour notre transition durable.

	2020	2021	2022
Valeur économique générée (revenus totaux)	35.552.116 €	46.696.186 €	55.666.074€
Valeur économique distribuée	37.567.943 €	40.612.735 €	50.509.822€
Valeur économique mise en réserve	-2.015.827 €	6.083.451€	5.156.252€



En 2022, nous avons reçu environ 24.000 € d'aides publiques pour nos investissements dans la formation de nos

collaborateurs. WEmobility a reçu 118.999 € de subventions pour la promotion de l'emploi d'apprenti.

Garantir l'employabilité

Alors que la demande de mobilité augmente, le secteur est confronté à des pénuries de personnel un peu partout dans le monde, en particulier sur les postes de chauffeur. Une situation qui résulte des vagues de départs liés à l'effet « post-Covid », couplées à une pyramide des âges vieillissante et à de nouvelles attentes sur les rythmes de travail. Il s'avère donc important de revaloriser l'image de ces métiers, dynamiser les processus de recrutement, et développer de nouvelles formations.

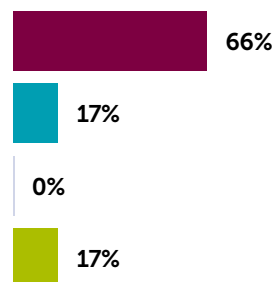
En tant qu'employeur dans une région frontalière, des travailleurs de la Grande Région viennent nous rejoindre. Alors que 40% des employés sont Luxembourgeois, d'un autre côté 60% des employés ont une autre nationalité. Nos collaborateurs constituent les leviers de notre performance. Alors que la diversité apporte l'innovation et l'ouverture d'esprit, nous sommes fiers de réunir au sein de WEmobility une diversité des genres, des âges et des nationalités.



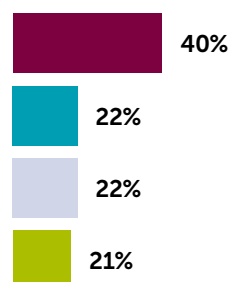
Organes de gouvernance

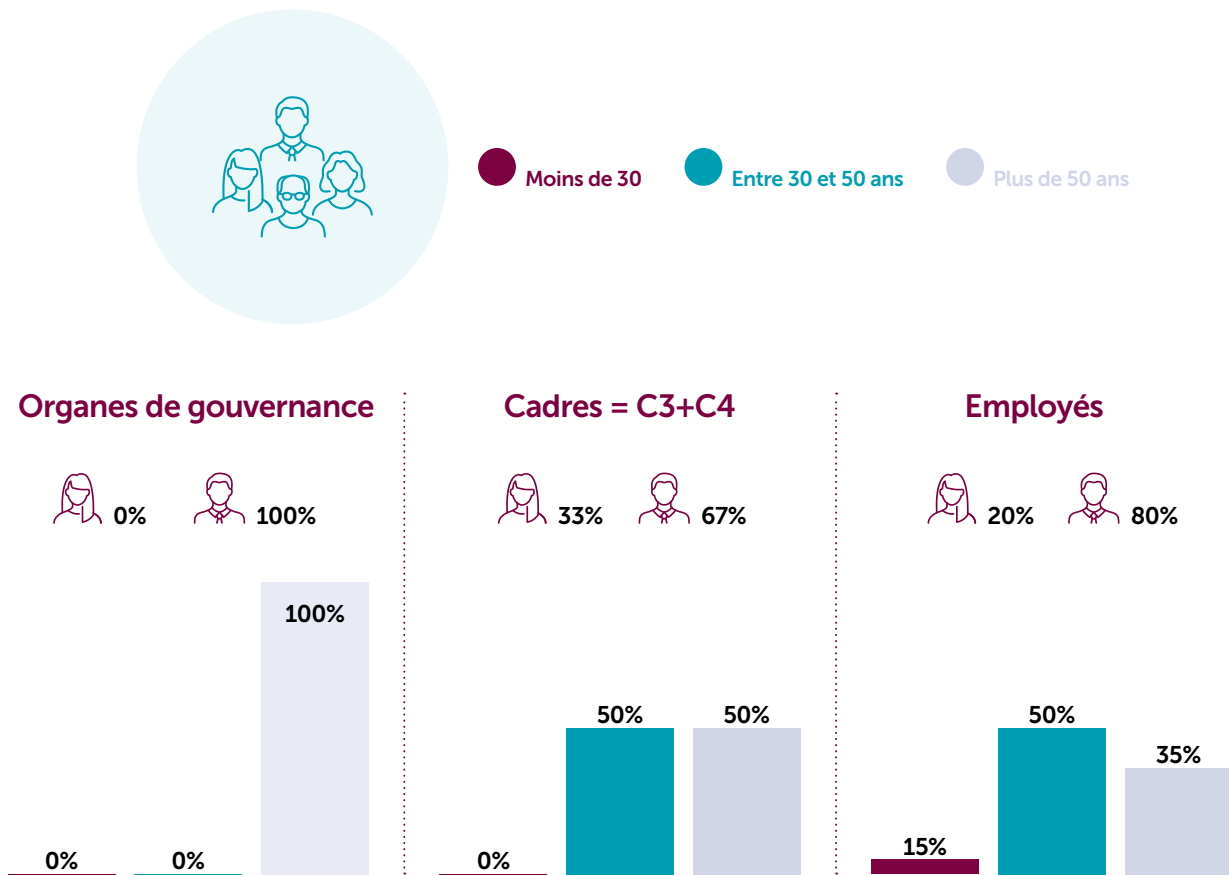


Cadres = C3+C4



Employés





La proportion d'étrangers n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. Cela constitue des défis pour nous en tant qu'employeur, notamment en termes de communication. Au vue de la diversité des langues parlées, nous proposons à nos employés, si nécessaire, des cours de langue luxembourgeoise, surtout pour améliorer la communication avec les passagers. Au sein de l'entreprise, la communication avec les collaborateurs se fait au moins en deux langues (allemand & français).

Un autre défi est que le métier de chauffeur ou dispatcheur reste principalement masculin. Nous ne fixons pas de quota mais mettons plutôt l'accent sur les compétences et les motivations des candidats lors du recrutement. Par ailleurs, 33% de femmes occupent des postes de direction. L'égalité des sexes est également une question qui nous préoccupe dans la rémunération de nos collaborateurs : les femmes et les hommes ayant les mêmes tâches et les mêmes compétences reçoivent la même rémunération.

Le ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes est de moins de

1%

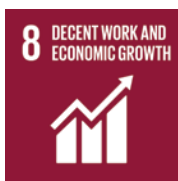
pour toutes les catégories professionnelles de WEmobility.

100%

de nos collaborateurs bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée en 2022. De plus, 89% de nos collaborateurs sont couverts par des conventions collectives (c'est-à-dire l'ensemble du personnel de conduite). Près de 78% de nos collaborateurs ont un emploi à temps plein.

2.3.2 FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE

GRI 3-3, GRI 401-1



WEmobility a conscience de son engagement envers la responsabilité sociale envers les communautés locales qui l'entourent. En tant qu'acteur économique primordial de la région est du Luxembourg, notre influence sur les collectivités locales est significative. Chaque jour, WEmobility rassemble des individus de diverses nationalités, ce qui présente un défi majeur que le groupe s'efforce de relever. Afin de promouvoir l'inclusion et de garantir l'égalité d'accès, WEmobility utilise une signalisation bilingue (allemand/français) dans toutes les sphères de son activité. Cette approche se reflète également dans nos bus, où les passagers peuvent communiquer dans plusieurs langues. De surcroît, nous offrons à notre personnel de conduite la possibilité de suivre des cours de luxembourgeois.

WEmobility apporte une grande contribution avec son activité « Adapto ». Les personnes à mobilité réduite ont ainsi la possibilité de participer à la vie sociale. Afin d'offrir à ces personnes le meilleur service possible, nous formons nos chauffeurs à la gestion du handicap. En 2022, nous avons continué à former nos chauffeurs à la gestion du handicap.

19%

de nos chauffeurs (ce qui représente 100% des chauffeurs minibus) sont formés à la gestion du handicap en 2022.

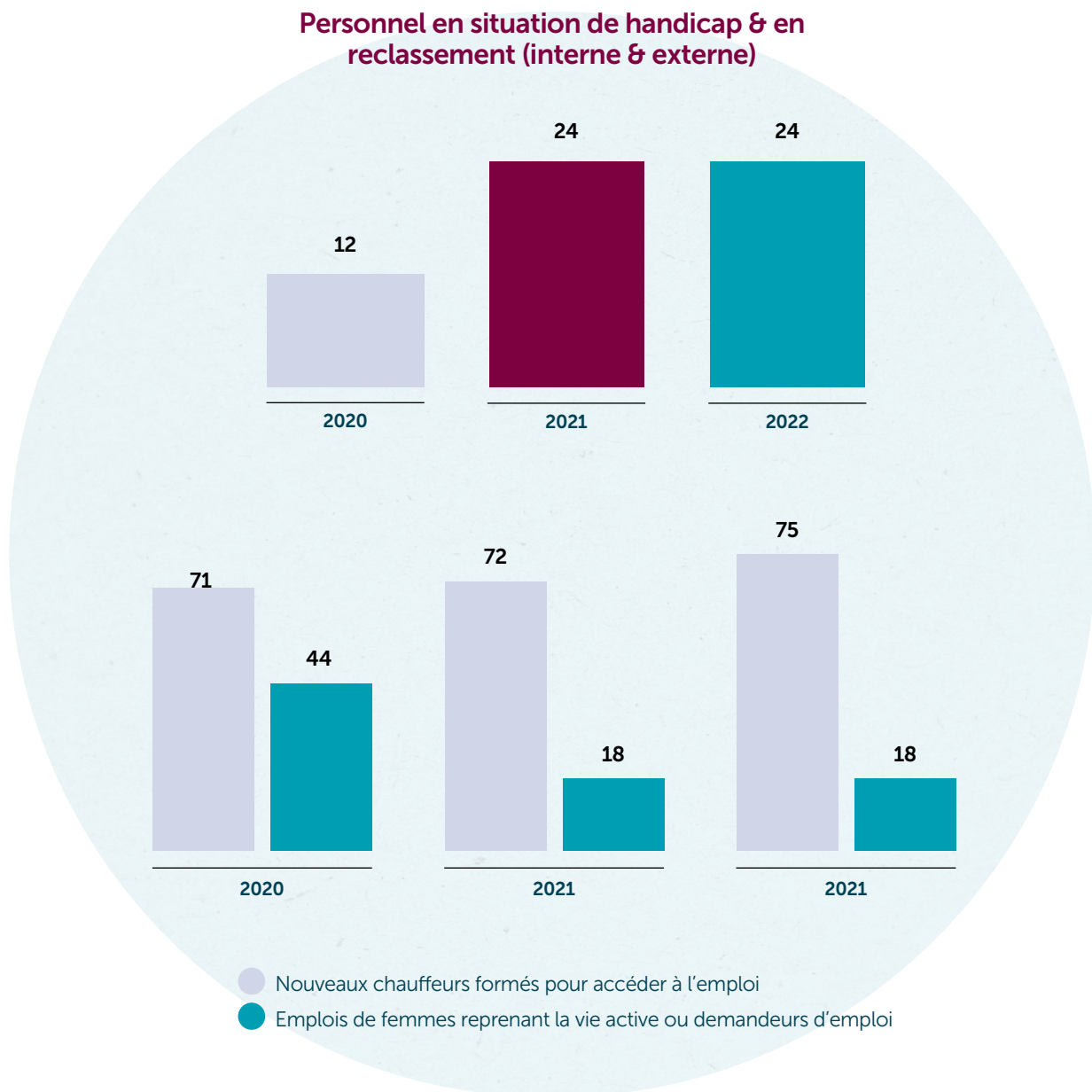
En qualité d'employeur engagé envers la responsabilité sociale, WEmobility s'investit tout particulièrement dans la promotion de l'inclusion sociale et professionnelle, cherchant à éradiquer toute forme de marginalisation. Cette année encore, le contexte du marché de l'emploi n'a pas connu d'améliorations, et le déficit de personnel qualifié pour les postes de chauffeurs de bus atteint un niveau sans précédent.



Dans cette optique, WEmobility explore les opportunités de former des individus provenant de groupes non traditionnellement associés à ce métier. À cet effet, nous consacrons des ressources substantielles en termes de temps et de financement à la formation initiale et continue de notre personnel. En promouvant l'inclusion au travers de l'employabilité, nous établissons ainsi un pilier essentiel au sein de notre démarche.

WEmobility encourage en outre l'inclusion sociale en donnant aux personnes handicapées la chance d'être embauchées, dans la mesure où les activités d'exécution peuvent être effectuées sans restriction particulières. Pour cela, nous nous engageons, en tant qu'employeur responsable, à mettre en œuvre des mesures appropriées afin de permettre à ces personnes d'exercer leur activité et de travailler dans un environnement agréable.

Personnel en situation de handicap & en reclassement (interne & externe)



Dans le contexte d'un personnel vieillissant, nous considérons le champ des activités des chauffeurs de minibus comme une opportunité d'intégrer des jeunes dans notre entreprise. Ce type d'emploi est particulièrement attractif pour les jeunes, car ils ne nécessitent que peu de connaissances préalables. Seul le permis de conduire B est nécessaire. Il s'agit donc d'un premier pas dans la vie professionnelle pour ces jeunes. L'emploi de chauffeur de minibus n'est pas seulement attrayant pour les jeunes : les femmes qui souhaitent reprendre le travail ou qui sont à la recherche d'un emploi y

voient également une opportunité. En 2022, nous avons embauché 16 nouvelles collaboratrices.

Depuis 2020, nous embauchons également des apprentis dans l'atelier et proposons des stages à des étudiants au niveau administratif (comptabilité, RSE, marketing). Cela nous permet de former nos propres jeunes recrues et de leur transmettre les connaissances dont ils ont besoin pour exercer leurs activités chez nous. Nous offrons ainsi aux jeunes de la région la possibilité de suivre leur formation auprès d'un employeur attractif.

2.4 RESPONSABILITE ENVERS NOS PARTENAIRES

2.4.1 SOUTENIR DES PRATIQUES D'ACHATS DURABLES

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 204-1



Politique associée : Code de conduite des fournisseurs (non publié)

En alignement avec la nouvelle directive sur le devoir de vigilance européen (CS3D, nous accordons une importance particulière aux chaînes

d'approvisionnement courtes et à la responsabilité dans nos décisions d'achat. Nous mettons un point d'honneur à travailler avec des fournisseurs qui ont les mêmes valeurs et une démarche de responsabilité sociétale.

	2020	2021	2022
Part des dépenses auprès de fournisseurs locaux	96%	98%	90%

90% de nos achats sont réalisés auprès de fournisseurs locaux.

Pour WEmobility, local signifie que nous faisons appel à des fournisseurs implantés dans la « Grande Région », c'est-à-dire des fournisseurs du Grand-Duché de Luxembourg, de la région frontalière allemande (Sarre et Rhénanie-Palatinat), de la région wallonne belge et de la région lorraine française. En tant qu'acteur économique ancré dans cette région, nous trouvons important d'apporter notre contribution à la création de valeur régionale. De plus, cela nous permet d'être moins dépendants de la chaîne d'approvisionnement mondiale, ce qui peut être considéré comme positif, surtout au vu de la situation actuelle.

Nous disposons de plusieurs responsables chacun chargé d'un domaine spécifique (achats de bus, achats d'énergie, achats de pièces détachées, autres achats). Afin d'accroître la prise de conscience d'une plus grande responsabilité au sein de notre entreprise, nous sensibilisons nos responsables d'achat à l'achat durable. Tous les responsables sont formés en interne à l'achat responsable et sont tenus de respecter l'éthique d'achat et les règles de la concurrence. Parallèle-

ment, ils ont pour consigne de privilégier, dans la mesure du possible, les entreprises qui ont elles-mêmes une stratégie RSE

En 2019, nous avons établi notre code de bonne conduite des fournisseurs. Celui-ci fixe des exigences dans les domaines des droits de l'homme, de l'environnement, du comportement éthique et de la santé et de la sécurité au travail. En signant ce code, les fournisseurs s'engagent à respecter ces principes. D'ici fin 2020, tous les fournisseurs, qui représentent 50% de nos dépenses, ont signé ce code de bonne conduite. En 2020, Bollig Mobility Group a mis au point un système d'évaluation des fournisseurs dont les principaux éléments sont les suivants :

- Des critères d'échantillonnage tels que le volume, les dépenses, etc. pour sélectionner les fournisseurs pertinents pour une évaluation approfondie ;
- Le processus de collecte d'informations à travers un questionnaire d'évaluation et des pièces justificatives à fournir ;
- Le classement des performances de développement durable des fournisseurs par rapport à l'éthique, la santé et la sécurité au travail, la gestion environnementale et les droits de l'homme.

Un screening de nos fournisseurs est donc effectué sur base de critères RSE.

DESTINATION 2025



Objectifs

Réaliser une analyse des risques sur les Droits de l'Homme dans notre chaîne de valeur et développer un processus de devoir de vigilance.

Echéance

2023

2.4.2 PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS LOCALES

GRI 3-3, GRI 203-1

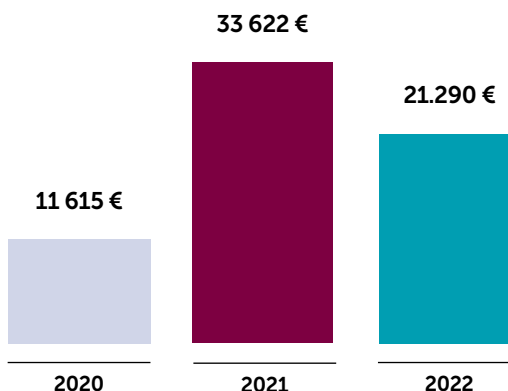


En tant qu'acteur luxembourgeois, nous désirons avoir un impact positif sur le territoire sur lequel nous opérons afin de favoriser le développement économique des communautés.

Depuis plusieurs années, WEmobility soutient principalement la région de l'est du Luxembourg par des dons et du sponsoring. Au total, nous comptons 26 associations qui bénéficient de notre soutien. Parmi celles-ci, on compte d'une part les clubs sportifs de la région qui reçoivent des dons financiers ou des aides matérielles sous la forme de notre service de transport. D'autre

part, nous soutenons plusieurs chorales et musées dans le domaine culturel. Le festival « E-Lake » qui a lieu chaque année au bord du lac d'Echternach, un festival de musique gratuit qui attire jusqu'à 20 000 visiteurs par an à Echternach, en fait également partie. Le festival international de musique classique d'Echternach ainsi que diverses associations de loisirs et de personnes âgées bénéficient également de notre soutien. Parallèlement, nous faisons des dons à des associations régionales et luxembourgeoises qui s'engagent activement pour la protection de l'environnement, ainsi qu'à des associations sociales qui s'occupent de personnes ayant des besoins particuliers.

Dons & sponsoring



26

associations
soutenues
chaque année

Il est à noter les dons et sponsoring sont progressivement intégrés au niveau Groupe, d'où une diminution entre 2021 et 2022.

Zoom : plus que vrai que nature

Grâce à des partenariats, WEmobility veut s'engager davantage pour la protection de l'environnement. En collaboration avec le parc naturel et géologique Mëlldall, des espaces verts sélectionnés sur le site d'Echternach seront aménagés pour la protection des insectes (par exemple la création de prairies fleuries favorables aux insectes sur le site et un mur de pierre pourrait servir d'abri aux insectes). Le projet est encore en phase de planification, et devrait débuter pour l'Automne 2023.



PARTIE 3

NOTRE FAÇON DE RENDRE COMPTE

3.1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE MATÉRIALITÉ

1. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE MATÉRIALITÉ

Contexte

WEMobility a voulu assurer la continuité de la démarche RSE entreprise par Bollig et a donc mis à jour la matérialité de celui-ci. En 2020, Bollig a mené un 3ème exercice d'analyse de pertinence, faisant suite à celui mené en 2019 et 2017, afin d'identifier, sélectionner et hiérarchiser les thématiques prioritaires de Responsabilité Sociétale au regard du contexte de durabilité, de la stratégie de l'entreprise et des attentes des parties prenantes. Cet exercice a conduit à la réalisation d'une matrice de pertinence des thématiques RSE (environnementales, sociales, sociétales et économiques) prioritaires.

Cette matrice permet de répondre aux exigences des normes de reporting du Global Reporting Initiative et d'initier le dialogue avec les parties prenantes dans le processus de reporting.

Le présent document a pour objectif de décrire la méthodologie mise en place pour construire la matrice de pertinence et les résultats obtenus sur base des travaux réalisés entre le 15.02.2020 et le 15.06.2020. Cet exercice de pertinence a été réalisé avec le support du cabinet de conseil Forethix. L'exercice de pertinence 2020 porte sur l'ensemble des activités de Bollig Voyages et Bollig Participations au Luxembourg, de Voyages Wagener et de Voyages Simon.

Méthodologie

GRI 3-1

Dans le cadre de la préparation du rapport RSE 2022, la démarche entreprise pour définir la pertinence des thématiques à rendre compte, a été construite selon les étapes suivantes :

A. Identification des thématiques

L'identification des thématiques a été réalisée en 2017 à partir des référentiels RSE multisectoriels (ISO26000, Global Reporting Initiative Standards, UN Global Compact) couplée à une analyse sectorielle des thématiques des principaux acteurs du transport de voyageurs par route en Europe. En 2022, une mise à jour des thématiques a été effectuée pour s'assurer de la pertinence actuelle de celles-ci, sur base des exigences des réglementations européennes en matière de développement durable (CSRD, CS3D, Taxonomie européenne).

Ces analyses ont permis de valoriser 30 thématiques RSE pour le secteur du transport de voyageurs par route.

B. Identification et sélection des parties prenantes

Le Comité Stratégique RSE Bollig a réalisé en 2017 l'identification des parties prenantes à partir d'un benchmark sectoriel. La sélection des parties prenantes prioritaires à engager a été déterminée selon 4 critères d'évaluation pour déterminer 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 ;

- Le niveau d'opportunité pour Bollig des catégories de parties prenantes identifiées ;
- Le niveau de tension/risque de conflits avec les catégories de parties prenantes identifiées.

Les catégories de parties prenantes identifiées avec une note élevée sont définies comme les parties prenantes prioritaires à engager dans le processus de préparation du rapport RSE pour l'identification et la validation des thématiques importantes à rendre compte.

Au regard des résultats, cinq groupes de parties prenantes externes ont été engagés en 2019 :

- Les clients institutionnels, composés des communes d'Echternach et de Rosport, représentantes des riverains et d'une partie des communautés locales ;

- Les professionnels de la responsabilité sociétale, représentés par l'INDR (Institut National de Développement durable) ;
- Les associations professionnelles, représentées par la FLEAA (Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars) ;
- Les fournisseurs, composés de cinq représentants de services majeurs.

En 2020, afin d'intégrer les deux nouvelles entités Voyages Simon et Voyages Wagener, les communes de Mertzig, Ettelbruck et Beckerich ont été consultées. Leurs salariés, tout comme ceux de Voyages Bollig ont également été engagés.

La cartographie de nos parties prenantes se trouve ci-dessous :



C. ÉVALUATION DES ENJEUX

GRI 2-29

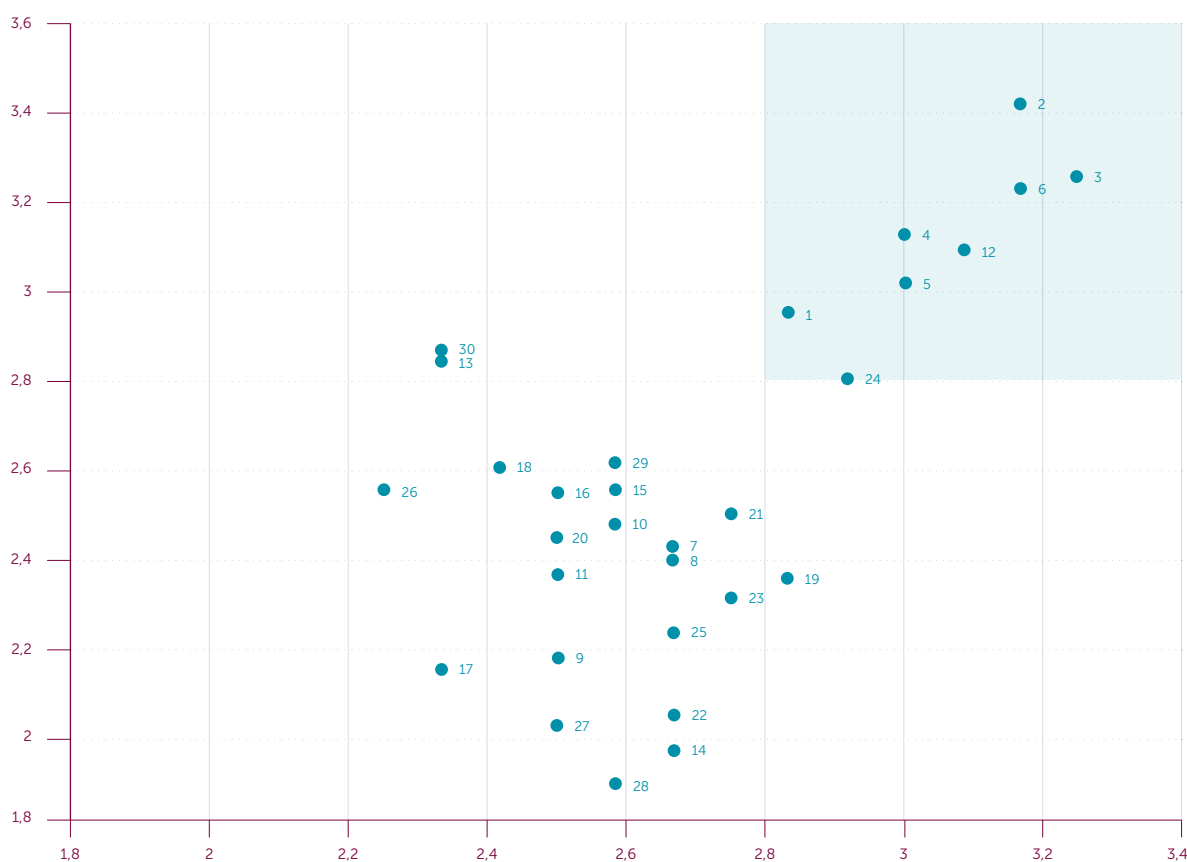
La pertinence des 30 thématiques a été évaluée en 2020 par le Comité RSE de Bollig, et par les parties prenantes désignées comme prioritaires.

En premier, le Comité RSE du groupe a évalué chaque thématique présente dans la matrice de pertinence en termes de niveaux d'impacts et de maîtrise. À la suite de cet exercice les parties prenantes désignées ont été consultées par le biais d'un questionnaire en ligne afin de recueillir leurs avis sur l'impact du groupe sur les thématiques proposées ainsi que pour collecter d'éventuelles thématiques

manquantes. Lors de cet exercice d'engagement, aucune thématique manquante n'a été identifiée.

A partir des notes attribuées par chaque groupe de parties prenantes, une note moyenne sur 4 a été établie pour chacune des thématiques. Toutes les parties prenantes ont été pondérées à l'identique afin de donner la même voix à chacune.

Suite à l'analyse de nos impacts et à l'engagement de nos parties prenantes, la matrice suivante a été dressée :



Axe des x = Importance de nos impacts sur l'environnement, l'économie et la société

Axe des y = Influence des attentes des parties prenantes

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Investissement dans l'innovation | 11. Support des communautés locales | 22. Évaluation des pratiques envers l'environnement chez les fournisseurs |
| 2. Santé et sécurité au travail | 12. Emissions | 23. Présence de marché |
| 3. Consommation énergétique liée aux activités | 13. Effluents et déchets | 24. Satisfaction clients |
| 4. Transition énergétique | 14. Support à l'éducation | 25. Gestion de l'eau |
| 5. Investissement dans les infrastructures | 15. Promotion de la RSE auprès des parties prenantes | 26. Respect des données de vie privée des usagers |
| 6. Santé et sécurité des usagers | 16. Impacts économiques indirects | 27. Évaluation des pratiques d'emploi chez les fournisseurs |
| 7. Impact des déplacements du personnel | 17. Accéder et maintenir les aides publiques | 28. Biodiversité |
| 8. Performance économique | 18. Ethique des affaires | 29. Diversité et égalité des chances. Évaluation des risques de corruption |
| 9. Pratique d'achats | 19. Création et maintien dans l'emploi | 30. Comportement anti-concurrentiel et pratiques monopolistiques |
| 10. Gestion des matières consommées | 20. Développement de l'employabilité | |
| | 21. Inclusion sociale | |

D. Hiérarchisation des thématiques

GRI 3-2

Afin de mieux hiérarchiser les enjeux et engagements du groupe, un seuil de matérialité a été défini valorisant 8 thématiques prioritaires, identifiées par un seuil de matérialité supérieur à (2,8 ; 2,8) :

- Santé et sécurité au travail
- Santé et sécurité des usagers
- Satisfaction des clients
- Investissement dans l'innovation
- Investissement dans les infrastructures
- Consommation énergétique liée aux activités
- Emissions
- Transition énergétique

E. Prochaines étapes

GRI 3-2

L'année 2023 va être une période transitoire pour WEmobility. En effet, l'entreprise va être intégrée au niveau du Groupe Emile Weber, y compris au niveau de sa démarche RSE. Plusieurs projets vont être menés à bien, dont notamment un processus de devoir de diligence raisonnable pour les Droits de l'Homme, une analyse de double matérialité et des formations transversales à la

règlementation européenne en matière de développement durable (CSRD, CS3D, Taxonomie européenne). De même, les attentes de nos parties prenantes ayant évolué, nous consulterons nos parties prenantes internes et externes pour soulever leurs principales préoccupations.



3.2 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.



CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE

2023

Déclaration d'utilisation	WeMobility a communiqué ses données conformément aux standards GRI pour la période du 1 ^{er} 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 incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	4			
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	4			
	2-4 Reformulation des informations	4			
	2-5 Assurance externe	4			
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	10, 14			
	2-7 Employés	11			
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	11			
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	11			
	2-10 Nomination et sélection des membres l'organe de gouvernance le plus élevé	11			
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	11			
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	11			
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	11			

GRI 2: Informations générales 2021	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	11			
	2-15 Conflits d'intérêt	11			
	2-16 Communication des préoccupations majeures	11, 21, 24			
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	11			
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	11			
	2-19 Politiques de rémunération	11			
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	11			
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		Ratio de rémunération totale annuelle : salaire de la personne la mieux payée de l'organisation	Confidentiality constraints	Cette information est considérée comme confidentielle
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	16			
	2-23 Engagements politiques	39			
	2-24 Intégration des engagements politiques	39			
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	11, 22			
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	21			
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	11			
	2-28 Adhésions à des associations	13			
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	45			
	2-30 Négociations collectives	11			

Thèmes pertinents

GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	43
	3-2 Liste des thèmes pertinents	46

Investissement dans les infrastructures et dans l'innovation

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	28, 40
--------------------------------------	-----------------------------------	--------

GRI 203: Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	28, 40
--	---	-----------

Consommation énergétique liée aux activités et transition énergétique

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	28
GRI 302: Energie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	28
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	28
	302-3 Intensité énergétique	28
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	28

Emissions

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	27
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Emissions directes de GES (champ d'application 1)	27
	305-2 Emissions indirectes de GES (champ d'application 2)	27
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	27
	305-4 Intensité des émissions de GES	27
	305-5 Réduction des émissions de GES	27
	305-6 Emissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Information indisponible
		cette information n'est pas disponible
	305-7 Emissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	27

Santé et sécurité au travail

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	19
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de management de la santé et de la sécurité au travail	19
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investifation des événements indésirables	19
	403-3 Services de santé au travail	19
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	19

GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	19
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	19
	403-7 Prévention et réduction des im- pacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	19
	403-8 Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	19
	403-9 Accidents du travail	19
Santé et sécurité des usagers		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	26
GRI 416: Santé et sécurité des consomma- teurs 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	26
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	26
Satisfaction des clients		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	24
Autres thématiques		
Performance économique		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	34
GRI 201: Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	34
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique"	6
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite"	34
	201-4 Aide financière publique	34
Pratiques d'achats		
GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	39
GRI 204: Pratiques d'achats 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	39

Gestion de l'eau»

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	30
	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	30
GRI 303: Eau et effluents 2018	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	30
	303-3 Prélèvement d'eau	30
	303-4 Rejet d'eau	30
	303-5 Consommation d'eau	30

Effluents et déchets

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	32
	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	32
GRI 306: Déchets 2020	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	32
	306-3 Déchets générés	32
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	32

Création et maintien dans l'emploi et développement de l'employabilité

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	21, 37
	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	21, 37
GRI 401: Emploi 2016	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	21
	401-3 Congé parental	21

Formation et éducation

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	21
GRI 404: Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	3, 21

Diversité et égalité des chances

GRI 3: thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	34
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	34
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	34



WE Emobility

📍 23-27, rue Fridhaff
L-9379 Diekirch

📞 +352 28 13 82-1

✉️ info@wemobility.lu

🌐 www.wemobility.lu

