

# COMMUNICATION SUR LES PROGRES 2015



GÉNIE  
CLIMATIQUE



PLOMBERIE  
SANITAIRE



FLUIDES  
INDUSTRIELS



PISCINES ET  
CENTRES AQUATIQUES



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Siège Social : 282 Rue de Kerlo – Z.I de Kerpont-Bras  
CS 40021 – 56854 CAUDAN CEDEX  
Tél. 02 97 76 05 88 - Fax. 02 97 76 44 70

CAUDAN, LE 31/03/2016

Madame, Monsieur,

Depuis 2007, l'entreprise GUIBAN s'est engagée dans une démarche de développement durable.

J'ai le plaisir de vous confirmer le renouvellement de l'engagement de l'entreprise GUIBAN à adopter, soutenir et appliquer les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies qui concernent les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans notre stratégie, notre culture commerciale et nos modes opératoires.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

**Lionel GUIBAN**  
**Directeur Général**



En cas de litige, vu l'article 48 du nouveau Code de Procédure Civile, sera seul compétent le Tribunal de Commerce de Lorient. Nonobstant les articles 551 et 552 du Code Civil.  
La SAS GUIBAN demeure propriétaire de l'ouvrage qu'elle a exécuté jusqu'à l'entier paiement de sa créance. Toute commande entraîne l'acceptation par le client de cette clause contractuelle.

## PRESENTATION GENERALE DE GUIBAN SAS

---

### 1. PRESENTATION

**Adresse :** 282 Rue de Kerlo ZI de kerpont  
CS 40021 - 56854 CAUDAN CEDEX

**Téléphone :** 02.97.76.05.88

**Fax :** 02.97.76.44.70

**2 Agences :**

- GUIBAN ANTILLES à BAIE-MAHAULT (Guadeloupe)
- GUIBAN MEDITERRANEE à St NICOLAS DU VAR (06)

✓ SAS au Capital de 1 000 000 €

✓ CA Production (SIG) 2015 : 28 470 339 € H.T (Du 01/10/2014 au 30/09/2015)

### 2. DOMAINES D'INTERVENTION

- ✚ CHAUFFAGE :
- ✚ CLIMATISATION / VENTILATION :
- ✚ RÉSEAUX PLOMBERIE ET FLUIDES
- ✚ PISCINES ET CENTRES AQUATIQUES
  - *Traitement de l'eau et de l'air*
  - *Chauffage et déshumidification*
  - *Jeux aquatiques et spas.*
- ✚ GÉNIE ELECTRIQUE
- ✚ FLUIDES MÉDICAUX
- ✚ MAINTENANCE

### 3. HISTORIQUE DE L'ENTREPRISE

- |       |   |
|-------|---|
| 1970→ | Christian GUIBAN s'installe comme <b>Artisan</b> Plombier/Chauffagiste                          |
| 1976→ | Installation des bureaux dans la Z.I de Kerpont à CAUDAN (56), le siège social actuel           |
| 1990→ | Extension des locaux (Doublement de la surface des bureaux)                                     |
| 1991→ | <b>Création</b> de la filiale <b>GUIBAN ANTILLES</b> en Guadeloupe                              |
| 1995→ | Mise en place d'un département « <b>Maintenance</b> » au sein de la <b>filiale des Antilles</b> |
| 2003→ | Création d'une plate-forme logistique d'expédition pour nos chantiers en France et à l'export.  |
| 2008→ | Transformation de GUIBAN SA en SAS  |
| 2015→ | L'entreprise <b>GUIBAN</b> rejoint le groupe <b>LEON GROSSE</b>                                 |
| 2016→ | <b>Ouverture</b> d'une agence <b>GUIBAN Méditerranée</b> à NICE                                 |

# 1. DROITS DE L'HOMME ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

Principes des Droits de l'Homme :

- L'entreprise GUIBAN s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Principe en faveur de la lutte contre la corruption :

- L'entreprise GUIBAN s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## ACTIONS MISES EN ŒUVRE

### CHARTRE INTERNATIONALE

Dans le cadre de notre activité, nous sommes amenés à travailler à l'export et nous soustraitons à des entreprises à l'étranger.

Nous avons choisi de communiquer autour des principes n°1, 2 et 10 qui concernent les Droits de l'Homme et la lutte contre la corruption.

Une charte internationale, reprenant les principes cités ci-dessus, a été réalisée et transmise à nos 8 sous-traitants étrangers.

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, la société GUIBAN ne propose aux personnes physiques aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises aux bénéfices de personnes morales.


Par ailleurs, les collaborateurs de la société GUIBAN n'acceptent des fournisseurs aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises tarifaires au profit de l'entreprise.

#### Résultat :

Cette charte témoigne de la volonté de l'entreprise GUIBAN de promouvoir ces principes auprès de ses prestataires. En signant cette charte, nos prestataires s'engagent à respecter les principes qui y figurent. Lors de nos activités à l'étranger, cette mesure permet de limiter la corruption et de respecter les droits de l'Homme.


## 2. CONDITIONS DE TRAVAIL

---

 L'entreprise GUIBAN s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

 L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

 L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

 L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### 2.1 ACTIONS MISES EN ŒUVRE

#### A. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Depuis 2012, au travers d'un plan d'action, l'entreprise GUIBAN s'efforce à tendre vers une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

##### ***a) Domaines retenus pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes***

Nous avons choisi de poursuivre nos actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les domaines suivants:

- Domaine n°1 : la rémunération
- Domaine n°2 : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- Domaine n°3 : l'embauche

## ***b) Actions menées pour chaque domaine***

### Domaine n°1 : la rémunération

- A poste et fonction équivalents, la société GUIBAN offre des salaires égaux
- Classification et rémunération à l'embauche identique pour les hommes et les femmes à poste équivalent
- Budgéter l'harmonisation des salaires
- Maintenir 100% du salaire net en cas de congé paternité et maternité.

### Domaine n°2 : l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- Mettre en place un partenariat avec la crèche d'entreprise BUGALIGOU, basée à Lanester

### Domaine n°3 : l'embauche

- Une priorité sera accordée aux candidatures féminines
- Les postes à forte tendance masculine (bureau d'études, ouvrier) seront ouverts aux femmes

## ***c) Définir les indicateurs chiffrés pour chaque disposition prévue***

### Indicateur pour la rémunération :

- Diminution du pourcentage d'écart moyen des salaires, notamment entre les hommes et les femmes d'une même catégorie socioprofessionnelle
- Nombre de salariés bénéficiaires d'un maintien de rémunération en cas de congé paternité

### Indicateur pour l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :

- Budget alloué au partenariat avec la crèche d'entreprise BUGALIGOU (Nombre de parents bénéficiaires : 3)
- Nombre d'enfants de salariés de l'entreprise accueillis

### Indicateur pour l'embauche:

- Nombre de candidatures retenues selon le sexe et le poste

#### **d) Résultats obtenus**

- En 2015, l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes a diminué de 0,13% (12,24% en 2014 contre 12,11% en 2015).
- En 2015, 6 salariés ont bénéficié du congé paternité avec maintien de salaire. La totalité de ces personnes ont pris les 11 jours dont ils bénéficient. Ceci représente un budget de 4 759,70€.
- Durant l'année 2015, nous avons réalisé un partenariat avec la crèche d'entreprise BUGALIGOU, située à Lanester (budget 2015 : 23 000€). Nous avons convenu de 2 places. Toutefois, 3 enfants sont accueillis (partage entre deux enfants). Actuellement, 2 enfants sont sur liste d'attente.
- En 2015, nous avons recruté 2 femmes et 6 hommes. En 2015, les femmes ont représenté 6,98% de l'effectif. Nous constatons donc une diminution de la part des femmes car elles représentaient 7,25% de l'effectif en 2014.

### **B. SECURITE AU TRAVAIL**

La sécurité de nos compagnons est une priorité absolue pour laquelle nous ne tolérons aucun compromis. Nous avons à cœur d'offrir un lieu de travail sûr et sain pour tous nos salariés. Depuis 2011, nous constatons une diminution du nombre d'accidents de travail au sein de notre société (voir tableau ci-après). **Objectif : Zéro Accident de Travail.**

Afin de définir les axes d'amélioration et de prioriser les actions à entreprendre, **un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail a été mis en place.** Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT se réunit tous les 3 mois. Ainsi, différentes actions ont été mises en œuvre :

#### **Sécurité sur les chantiers**

Lors de l'embauche, nos salariés reçoivent le matériel suivant afin de garantir leur sécurité :

- Casque
- Chaussure de sécurité
- Lunette de protection oculaire
- Lunette de soudeur
- Gants de manutention
- Harnais et ligne de vie pour le travail en hauteur
- Masque anti-poussière

Par ailleurs, nous sollicitons régulièrement nos compagnons sur l'obligation du port des équipements de protections individuelles.

#### Action mises en œuvre afin d'assurer la sécurité de nos salariés :

- Des bandes réfléchissantes ont été apposées sur les vestes de travail afin d'être particulièrement visible la nuit.

#### Formations

- Particulièrement sensible aux risques professionnels, 9 de nos salariés ont suivi une formation **Sauveteur Secouriste du Travail** en 2015. A ce jour, 19 personnes l'ont suivi soit 15% de notre effectif. L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) recommande un pourcentage optimum compris entre 10 et 15 % de salariés. Pour 2016, nous envisageons de former 8 autres personnes dont 3 sur le site des Antilles et 3 au sein de nos locaux de Caudan.
- 8 personnes ont suivi une formation « **CACES Engin- Catégorie 9** »
- 8 personnes ont suivi une formation « **Licence Gaz** »



#### Accidents du travail

##### SUIVI DES AT GUIBAN

	2011		2012		2013		2014		2015	
	secteur	GUIBAN	Secteur	GUIBAN	secteur	GUIBAN	secteur	GUIBAN	secteur	GUIBAN
<b>Nombre de salariés</b>	93403	109	91373	145	90853	141	88 528	137	-	123
<b>Nombre d'AT avec arrêt de travail</b>	6665	5	6123	8	5770	4	5 545	5	-	1
<b>Nombre d'AT sans arrêt de travail</b>		5		2		0		2		6
<b>Nombre de jour d'arrêt</b>		215		102		157		185		6

Source : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/sinistralite-atmp.html>

En 2015, nous constatons que le nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail a diminué de façon significative : un seul en 2015. Toutefois, nous nous devons de rester vigilants sur les accidents de travail qu'ils entraînent ou non un arrêt de travail. C'est pourquoi nous avons entamé des démarches afin que nos salariés bénéficient d'une formation sur la prévention des accidents et maladies de l'appareil locomoteur auprès d'une association de Kinésithérapeutes. Cette formation aura lieu au cours de l'année 2016.



## **C. Lutte contre la discrimination**

### ***a) Process de recrutement***

L'entreprise s'engage à ne pas retenir comme critère de sélection ou comme motif de rupture de la période d'essai, notamment, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'état de grossesse, les origines ethniques, le handicap, les opinions politiques, les activités syndicales. Ainsi, pour favoriser l'égalité des chances d'accéder à tous les postes à pourvoir dans l'entreprise, les personnes reçues en entretien bénéficient d'un processus de recrutement identique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier n'en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'entreprise GUIBAN s'engage à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour toutes les personnes reçues en entretien. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences requises.

Dans ce contexte, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.

### ***b) Emploi des salariés de 55 ans et plus***

Au terme de l'année 2015, nous employons 14 salariés âgés de 55 ans et plus. En 2015, cette population représente 10,85% de notre effectif. Elle est en augmentation puisqu'en 2014, celle-ci représentait 6,61% de notre effectif. Nous constatons donc un effort en ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

### ***c) Emploi des travailleurs handicapés***

A ce jour, nous employons un travailleur handicapé.

Conscient des efforts à réaliser sur ce sujet, nous avons privilégié les Etablissements de Service d'Aide par le Travail de notre département. Nous faisons donc appel à l'ESAT de Larmor Plage pour réaliser l'entretien de nos espaces verts et nous commandons des fournitures auprès de l'ESAT - Atelier St George de Crac'h.

#### **d) Droit à la formation**

La formation est pour l'entreprise GUIBAN un facteur clé de la progression des salariés. L'entreprise veille rigoureusement à ce que chaque salarié ait accès aux formations qui lui permettent de progresser dans son domaine ou dans un cadre plus vaste de changement de cap.

En 2015, nous avons utilisé la totalité de notre budget de formation, soit 0,9% de notre masse salariale ce qui représente 610 heures. En 2014, nous avons réalisé 486 heures de formation et 21 personnes en avaient bénéficié. Nous constatons donc une augmentation de près de 25% des heures de formations.

- 32 personnes ont bénéficié d'une formation
- 9 personnes ont bénéficié de plusieurs formations (2 à 3 formations)
- 35% de nos salariés ont bénéficié d'une formation en 2015

Domaines	Nombres de personnes formées	Nombre d'heures
Métier - Technique	17	313 heures
Sécurité	17	147 heures
Management	6	126 heures
Autre	1	24 heures

#### **e) Insertion**

##### **➤ Emploi des jeunes**

En 2015, nous employons 8 jeunes âgés de 26 ans et moins, dont 3 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

L'entreprise présente aux jeunes salariés, le salarié référent à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié référent sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ils bénéficient d'un encadrement assuré par un référent qui est leur interlocuteur.

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	8	8	8	8	6	5

Afin d'améliorer la qualité de notre accueil et de notre suivi, 6 de nos salariés ont suivi une formation « Devenir Tuteur/Maitre d'apprentissage ». Cette formation avait pour but de leur rappeler le rôle et la mission du Tuteur/Maître d'apprentissage mais également de leur fournir des outils/supports pour faciliter leur accompagnement.

### ➤ **Accueil des stagiaires**

Aujourd'hui, les stages sont un réel enjeu pour les élèves et étudiants. Ils leur permettent de :

- Découvrir l'environnement professionnel et de faciliter le passage du monde de l'enseignement au monde professionnel en bénéficiant d'un tremplin vers l'emploi
- Réduire la distance et le manque d'information / communication entre le monde de l'enseignement et professionnel
- Permettre au stagiaire la mise en pratique de connaissances théoriques au sein du milieu professionnel
- Acquérir les savoir-être nécessaires au milieu professionnel
- Constituer un réseau pouvant être utile lors de la recherche d'emploi ou dans le cadre de fonctions professionnelles futures

Ils bénéficient de tickets restaurants pris en charge intégralement par l'entreprise ainsi que d'une rémunération qui est égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

En contrepartie, les stagiaires apportent beaucoup à notre entreprise. Voici les bénéfices pour notre structure :

- Un appui, une aide pour accomplir des objectifs clairement définis ensemble
- Une énergie, des idées nouvelles, un regard extérieur neuf et des questionnements très intéressants et riches pour nos équipes en place.
- Un facteur de convivialité et de solidarité dans l'équipe et entre les générations.

Dans ce contexte, en 2015, nous avons accueilli 10 stagiaires dans le cadre de formations et de secteurs variés :

- Master 2 - Energétique
- Licence professionnelle - Gestionnaire énergie
- BTS - Fluides Energies domotique
- BTS - Comptabilité et gestion des organisations
- Bac Professionnel - Electrotechnique énergie
- Bac Professionnel - Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques
- 3<sup>ème</sup> - Séquence d'observation en milieu professionnel

➔ Sur les 5 dernières années, nous avons embauché 12 personnes à l'issu de leur stage.

## **D. Dialogue social et avantages sociaux**

La société dispose d'une Délégation Unique du Personnel et d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, qui sont systématiquement consultés et impliqués dans les décisions prises par la Direction. Ceci favorise le dialogue social et les rapports entre dirigeants et employés.

Des réunions trimestrielles avec le CE et le CHSCT sont organisées par l'entreprise. Les procès-verbaux de l'ensemble de ces réunions sont portés à la connaissance des salariés.

Par ailleurs, la direction organise une réunion par an avec présentation aux salariés de l'entreprise, la stratégie mise en place pour l'année à venir, actant par la même, la transparence de ses actions.

Actions et Avantages sociaux :

- Tickets restaurants (prise en charge par l'entreprise à hauteur de 60%)
- Participation
- Mutuelle prise en charge à 100% par l'entreprise
- Maintenir à 100% du salaire net en cas de congé paternité

### 3. ENVIRONNEMENT

---

- L'entreprise GUIBAN s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### ACTIONS MISES EN ŒUVRE

##### **1) Gestion de l'eau dans les centres aquatiques**

Dans la COP 2014 nous avons cité 2 centres aquatiques pour lesquels le traitement de l'eau est effectué par l'ozone, procédé naturel et automatique qui permet de détruire les matières organiques, les bactéries et les germes.

Trois chantiers de centres aquatiques avec traitement de l'eau par l'ozone vont débuter en 2016 :

Centre aquatique de Granville (50)

Centre aquatique de Milly-la-Forêt (91)

Centre aquatique de Mercin-et-Vaux (02)

##### **2) Covoiturage**

Nous encourageons la pratique du covoiturage de notre personnel de chantier. Cette pratique permet de diminuer le nombre de voitures circulant sur la route et ainsi engendre une diminution de la pollution et de l'émission de gaz à effet de serre.

### 3) Gestion des déchets

L'entreprise GUIBAN poursuit le traitement des déchets. L'argent des ventes des différents matériaux est reversé intégralement au Comité d'Entreprise (un total de 1 208,60€ pour 2015). Nous réalisons notre recyclage auprès de l'entreprise *Les Recycleurs Bretons* située à Caudan.

		2012	2013	2014	2015
<b>FER</b>	Tonnage	16.98T	10.55T	3.3T	6.84T
	Montant reversé au CE	1457.00€	832.00€	330.00 €	502.20€
<b>CUIVRE</b>	Tonnage	0.12 T	0.46T	/	0,120T
	Montant reversé au CE	517.00€	1702.00€	/	336.00€
<b>PLATINAGE</b>	Tonnage	11.38 T	8.54 T	3.33T	/
	Montant reversé au CE	1090.00€	663.00€	217.60	/
<b>PAPIER CARTON</b>	Tonnage	4.44T	3.02T	3.6T	2.96T
	Montant reversé au CE	146.82€	58.36€	21.74€	50.60€
<b>FORTE</b>	Tonnage	/	/	/	1.36T
	Montant reversé au CE	/	/	/	163.20€
<b>LAITON</b>	Tonnage	/	/	/	0.087T
	Montant reversé au CE	/	/	/	156.60€
<b>DIB</b> (Déchets non dangereux)	Tonnage	/	/	/	35.38T

### 4) Efforts quotidiens

Voici la liste des efforts que nous réalisons de façon quotidienne :

- Mise à disposition de collecteurs de consommables pour le recyclage dans des centres agréés (piles, cartouches, téléphones, etc.). Nous recyclons nos cartouches d'encre avec CONIBI.
- Paramétrage par défaut des impressions en noir et blanc des photocopieurs ;
- Diminution de notre consommation papier par l'utilisation de l'impression recto/verso, utilisation du verso du papier pour du brouillon ;
- Utilisation des déplacements de nos équipes pour effectuer le transport de marchandises, afin de diminuer l'émission de CO2 ;
- Dématérialisation d'un certain nombre des formalités administratives (Appels d'offre, Déclaration Unique d'Embauche, Déclaration URSSAF et impôts...) ;
- Utilisation de l'eau potable au strict nécessaire sur les chantiers ;
- Suivi des consommations en eaux et sensibilisation du personnel à une utilisation rationnelle de l'eau et de l'énergie ;
- Vérification de l'extinction des lumières en fin de journée ;
- Extinction du chauffage dans le bungalow de chantier en fin de semaine.

# ANNEXE

Siège Social : 282 Rue de Kerlo – Z.I de Kerpont-Bras  
CS 40021 – 56854 CAUDAN CEDEX  
Tél. 02 97 76 05 88 - Fax. 02 97 76 44 70

## CHARTRE INTERNATIONALE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'entreprise GUIBAN adhère depuis 2007 au Pacte Mondial des Nations Unies. Dans le cadre de cet engagement, l'entreprise GUIBAN exige de l'ensemble de ses partenaires commerciaux le respect des principes suivants :

### DROITS DE L'HOMME

- Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme. Nous veillons à ce que nos compagnies se conforment aux législations et réglementations relatives au travail des enfants et n'aient recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire.
- Nous nous engageons à veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme. Nous nous engageons à développer des politiques et procédures qui garantissent le respect des droits de l'Homme au sein de nos propres entités et chez nos propres prestataires.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Nous nous engageons à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Nous nous engageons à ne pas offrir, recevoir, directement ou indirectement, un avantage de quelque nature que ce soit dans le but d'obtenir, de faciliter ou de maintenir une transaction commerciale.

Date :

Signatures :

Société GUIBAN :

Société Prestataire :