



Network France
WE SUPPORT



Période couverte : 20/01/2016 au 20/01/2017

GROUPE TEXA

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Pacte Mondial des Nations Unies

Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial de l'ONU

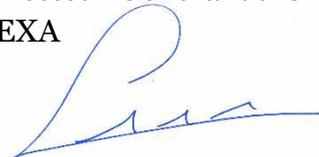
Paris
Le 20 janvier 2017

L'adhésion du Groupe TEXA au Pacte Mondial de l'ONU en 2016 démontre son engagement tant au niveau social, sociétal qu'environnemental.

En effet, depuis son origine en 1987, TEXA est une entreprise engagée de par ses valeurs et son activité auprès des assureurs et des assurés.

Un an après son adhésion, j'ai le plaisir de vous confirmer le soutien continu du Groupe TEXA aux dix principes du Pacte Mondial de l'ONU, relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Christophe ARREBOLLE
Directeur Général du Groupe
TEXA



Présentation du Groupe TEXA et de son organisation RSE

Le Groupe TEXA est le leader en France des services et de l'expertise d'assurance. Avec près de 30 ans d'existence, il réalise 200 millions d'euros de chiffre d'affaires et traite 400.000 dossiers par an.

Il emploie 1.900 salariés dont 700 experts : 320 experts généralistes de fréquence, 250 experts construction, 40 experts RC, 90 experts bâtiment, PE, finance, matériel et 200 salariés dans le diagnostic.

Le portefeuille de marques recouvre : TEXA, TGS, EURISK & CLE, QANTEX, ALLODIAGNOSTIC, GEOP et BROADSPIRE.

Nous sommes présents sur plus de 150 sites en France métropolitaine & DOM-TOM.

Le management est actionnaire du groupe, ce qui renforce sa motivation dans le développement & croissance des différents métiers, et du groupe en général. Des partenaires financiers solides sont aux côtés du management et apportent leur soutien au développement du groupe: croissances externes, investissements SI, etc.

Notre engagement RSE s'appuie sur un Comité d'éthique et de déontologie et est animé par la Direction des Ressources Humaines et RSE.

Nos engagements RSE : *Croissance et innovation responsables*

Au cœur des problématiques de risques, les métiers du Groupe Texa sont avant tout fondés sur l'humain, et mettent des compétences techniques fortes au service des clients et de leurs assurés. Au-delà de nos expertises et de cette dimension humaine, nos valeurs reposent avant tout sur **la croissance et l'innovation responsables**. Elles sont au cœur de nos métiers et essentielles au quotidien dans la façon d'exercer nos activités.

Nous avons souhaité positionner ces deux dimensions à la base de notre engagement RSE. Celui-ci se veut pragmatique, proche de nos valeurs et de nos métiers. Il se décline en quatre thématiques clés :

- Mettre l'éthique et la déontologie au cœur de la vie de l'entreprise et de nos pratiques professionnelles
- Faire de la gestion des compétences, quels que soient les métiers, un axe majeur de notre performance
- Assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs partout et à tout moment dans l'exercice de leurs métiers
- Mettre l'innovation au service de la Responsabilité Sociale et Environnementale

Ces quatre axes constitueront les priorités de notre action RSE.

En 2015, pour renforcer notre engagement, nous avons souhaité adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies.

Par ailleurs, notre Groupe a conscience de son impact environnemental, même si ce dernier reste limité. Il a engagé une série d'actions opérationnelles notamment sur notre flotte de véhicules, dans la gestion de nos bureaux et au travers d'innovations dans nos différents métiers.

Pour rendre concret et faire avancer ces chantiers, nous avons confié la responsabilité du pilotage de la RSE à la Directrice des Ressources Humaines et nous avons mis en place un Comité RSE destiné à suivre l'avancement et le déploiement de nos actions.

Enfin, ce sujet est intégré au plan stratégique défini avec nos actionnaires et fera l'objet d'un point formel annuellement en Conseil de Surveillance.

Notre ambition est de faire de la RSE un élément de performance pour nos collaborateurs, nos clients et nos investisseurs. Elle doit s'exprimer de façon efficace, et réaliste dans le quotidien de notre Groupe.

Elle est aussi la meilleure façon pour nous d'affirmer notre vision d'une entreprise moderne, axée sur l'innovation permanente, tournée vers le futur et garante de la durabilité de notre développement.

Le Directoire

Principes relatifs aux droits de l'Homme et au droit du travail

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du droit des enfants
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation, politique et objectifs :

Nous veillons à respecter les directives du Code du Travail et des conventions collectives applicables à nos sociétés.

Le règlement intérieur de chaque entreprise est remis aux nouveaux collaborateurs, il est également affiché et publié dans l'intranet.

Compte-tenu de nos métiers, le premier champ d'action du Groupe en termes de RSE doit nécessairement se concentrer sur l'éthique et la déontologie. Elles doivent s'exprimer à toutes les étapes de nos activités professionnelles et être fortement perçues par ses clients et leurs assurés.

Dans ce domaine, le Groupe Texa a défini ses valeurs fondatrices : Proximité Clients, Esprit d'équipe, Engagement, Compétence, et Innovation. Ces valeurs ont été choisies selon un processus collaboratif : des groupes de travail ont été organisés afin de faire émerger des premières propositions, le Comité de Direction a ensuite, sur cette base, finalisé la définition des valeurs du Groupe.

Texa s'est également dotée d'une charte de déontologie et d'éthique, entrée en vigueur en mars 2014, avec le soutien fort des dirigeants et promue par les managers.

« Cette présente Charte, commune à l'ensemble des sociétés du groupe TEXA a pour objet d'établir les droits et devoirs qui sont propres à notre activité. Ces fondamentaux sont des principes incontournables qui guident nos relations internes et externes et qui viennent «nourrir» les valeurs du Groupe. »

Cette charte s'applique également à tous les sous-traitants de Texa. 65 % d'entre eux ont accusé réception de la charte.

Mise en œuvre :

Depuis 2005, le Groupe a réalisé 16 acquisitions. Dans ce contexte, la formalisation de politiques RH est importante pour homogénéiser les pratiques entre les différentes entités et favoriser les intégrations. Une stratégie RH permet de mettre en cohérence les enjeux sociaux et la stratégie d'entreprise, fixer des objectifs et apprécier les évolutions, notamment via un reporting.

Le Groupe, dans ses métiers, s'engage à mettre à la disposition de ses clients ses propres compétences, ou celles de ses salariés, en rapport avec la nature de la mission qui lui a été confiée. Pour ce faire, il dispose d'un niveau de compétence qu'imposent les types et importances des prestations qui lui sont demandées. Il maintient ce niveau en participant régulièrement à des programmes de formation et de perfectionnement sur des thèmes techniques, juridiques et d'assurances, adaptés aux missions qu'il traite ou doit traiter.

Faire de la gestion des compétences, quels que soient les métiers, un axe majeur de notre performance

Reconnue pour la qualité de ses prestations, (expertises et diagnostic), Texa accompagne ses salariés dans le développement de leurs compétences via des parcours professionnels valorisants. Cette dimension est essentielle pour assurer au Groupe et à ses clients un niveau de performance élevé.

En lien avec sa stratégie de croissance, de développement, le Groupe a défini une politique formation ambitieuse autour des axes prioritaires suivants :

- Accompagner la croissance du Groupe et anticiper les besoins en compétences
- Faciliter l'intégration et la formation des nouveaux salariés
- Accompagner le développement des spécialités et les parcours professionnels
- Respecter les engagements vis à vis des clients en s'appuyant sur de bonnes pratiques (technicité, pédagogie vis-à-vis des clients, chiffrage, rythme, déontologie, sécurité)
- Développer la culture et les valeurs du Groupe

Une revue des potentiels est organisée régulièrement. Elle permet de détecter et de mieux accompagner les personnes identifiées, de leur confier de nouvelles missions, de mettre en place des tutorats et de leur donner accès à des certifications professionnelles.

TEXA a mis en place pour les jeunes experts un parcours de formation spécialement conçu pour eux et destinés à les faire évoluer dans leur métier.

TEXA a également mis en place des parcours de formation qualifiants de préparation aux certifications CERTIVEA/CRAC, Certificat Technique d'Expertise d'Assurance (TEA) et expert certifié EEA.

Etre ambitieux et performant sur la gestion de nos équipes est aussi pour nous la meilleure façon d'être et de rester un groupe innovant, à la pointe dans tous nos métiers.

« Nous innovons régulièrement pour offrir plus de valeur ajoutée à nos clients et faire progresser notre métier (extrait de la Charte)

Assurer partout et à tout moment la santé et la sécurité de nos collaborateurs dans l'exercice de leurs métiers

La sécurité fait partie des principes de la charte déontologique. Le groupe Texa s'est doté d'un guide Sécurité. Son élaboration s'est faite grâce à un processus collaboratif au travers d'ateliers de travail et de nombreux échanges. Ce guide est destiné aux experts et porte sur la prévention des risques auxquels chacun peut être exposé dans son quotidien. Trois thèmes sont abordés :

- La prévention routière
- La sécurité sur les lieux d'expertise
- La prévention du risque amiante

Des formations sont régulièrement organisées. Le thème de la sécurité est présent dans les réunions conduites par chaque manager avec son équipe.

- En 2014, le Groupe a formalisé sa politique sécurité routière : au-delà de cinq points perdus, le nom du conducteur est communiqué aux autorités.
- En 2016, cette politique a été complétée ; le Groupe recense et intègre dans les évaluations le nombre d'infractions et le nombre de salariés concernés, avec une distinction en fonction du nombre de répétitions des infractions.
- Par ailleurs, les contrats de travail des collaborateurs incluent l'obligation d'informer la société si tous les points du permis ont été perdus.
- Enfin, en conformité avec la réglementation, TEXA a formalisé son Document Unique en 2011. Le DU recense les risques mais aussi les accidents survenus. Il doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle.
- Les risques sécurité routière sont régulièrement abordés par des communications sous forme de vidéos ou posters, mais aussi dans les lettres et les réunions mensuelles.
- TEXA traite également des problèmes liés à la consommation d'alcool sur le lieu de travail : en cas de remontées à ce sujet, la médecine du travail est sollicitée. Les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement.

L'innovation se décline aussi chez TEXA en imaginant et appliquant des solutions novatrices :

« Pour prévenir les chutes de hauteur pour les experts inspectant les toits, nous avons testé un système de caméra sur une perche, relié au smartphone. Le toit est ainsi visualisé du sol, sans prise de risque. Le test est concluant, l'équipement des experts est en cours. L'innovation est ainsi mise au service de la sécurité ! »

Diversité et égalité des chances :

- En 2015, le Groupe a poursuivi sa politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap visant à promouvoir et faciliter l'emploi de ces personnes.

En 2015, la société TEXA Services compte 26 travailleurs handicapés, soit 1,4% de l'effectif total.

- Plusieurs sociétés du Groupe ont formalisé des politiques dans le but d'agir contre les discriminations ainsi que de promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité du personnel. Notamment la politique d'égalité hommes-femmes, la politique d'accueil des travailleurs handicapés et le contrat de génération, qui garantit l'embauche des jeunes et le maintien des séniors dans l'emploi.
- En 2012, certaines sociétés ont adopté un plan d'égalité hommes/femmes. Ce dernier a été mis à jour en 2015 et vise à :
 - Rectifier les déséquilibres de recrutement
 - Garantir l'égalité à la formation professionnelle
 - Accompagner les promotions et assurer un niveau égal de rémunération
 - Offrir des perspectives d'évolution via les classifications
- La politique de non-discrimination du Groupe s'illustre également à travers le contrat de génération qu'ont adopté plusieurs sociétés. En accord avec les dispositions législatives, ces sociétés se sont engagées à favoriser l'insertion des jeunes, ainsi que l'embauche et le maintien dans l'emploi des séniors, afin de garantir la transmission des compétences, l'égalité professionnelle et la mixité des emplois.
- Enfin, TEXA Services a mis en place une politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap, mise à jour en 2015. La mise en œuvre de la politique d'accueil des travailleurs en situation de handicap est réalisée via les actions suivantes :
 - L'emploi de personnes en situation de handicap ;
 - De la sous-traitance avec des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) de différentes régions ;
 - Le maintien dans l'emploi et l'aménagement de postes de travail ;
 - La communication aux agences d'intérim de la volonté de favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
 - Le partenariat avec un cabinet de recrutement spécialisé sur le public de personnes en situation de handicap ;
 - La sensibilisation en interne sur l'Intranet afin d'encourager les managers à favoriser le recrutement de salariés en situation de handicap.

Organisation du dialogue social :

- En conformité avec la législation, le Groupe dispose de Délégués du personnel (DP), de Comités d'entreprise (CE) et de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- la mise en place systématique d'instances représentatives du personnel (IRP) dans chacune des sociétés, et ce dès leur acquisition, est considérée comme une priorité afin de réussir l'intégration de ces sociétés au sein du Groupe.
- TEXA a signé huit accords collectifs en 2015

Achats responsables :

- Les risques quant à la chaîne d'approvisionnement du Groupe sont limités du fait que nous sommes une société de services et la majorité des fournisseurs se trouvent en France.
- Depuis 2016, une clause RSE est intégrée dans les contrats fournisseurs, formalisant ainsi les pratiques que les prestataires du Groupe doivent respecter en matière de RSE.
- La Charte de déontologie et d'éthique est transmise aux sous-traitants. Ces derniers doivent en accuser formellement réception.

Indicateurs clefs :

Indicateurs	2014	2015
Effectif	1366	1765
Répartition de l'effectif par genre	55% femmes - 45 % hommes	51 % femmes - 49% hommes *
Part des salariés formés	60,4%	66,3%
Dépenses de formation/masse salariale brute	2,2%	2,4%
Nombre d'embauches	398	422
Effectif total personnes âgées de plus de 55 ans	110	165
Effectif total de personnes âgées de moins de 25 ans	77	109
Nombre d'accidents du travail	NC	35
Nombre d'accidents mortels	0	0
Jours d'absence dus à des accidents du travail	594	697

*Evolution liée au rachat de sociétés métiers à métiers à effectifs masculins

Objectifs 2017 :

- 90 % de fournisseurs accusant réception de la charte
- 0 accident de travail mortel

Principes relatifs à l'environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Evaluation, politique et objectifs :

En tant que société de services, TEXA a un impact environnemental qui se limite principalement aux consommations énergétiques de ses bâtiments et aux déplacements professionnels de ses collaborateurs : 760 employés sont itinérants, soit 40 % des collaborateurs. Le Groupe exprime sa volonté de réduire son impact environnemental dans la Charte RSE. Il y indique notamment vouloir mettre en œuvre une série d'actions opérationnelles notamment sur sa flotte de véhicules, dans la gestion de ses bureaux et au travers d'innovations dans ses différents métiers.

- Le thème de l'environnement est également abordé dans la Charte de déontologie et d'éthique du Groupe, qui décrit brièvement les impacts environnementaux de ce dernier et mentionne son respect de la législation sociale et environnementale française.
- Mettre l'innovation au service de la Responsabilité Sociale et Environnementale :
 - TEXA développe de nouveaux services et s'appuie sur de nouvelles technologies qui permettent de limiter les déplacements des experts et donc de limiter son empreinte sur son environnement et les risques routiers.
 - Le développement de la visio-expertise permet ainsi de limiter les déplacements chez les assurés, tout en assurant un service de qualité. En parallèle, un logiciel d'aide à l'optimisation des tournées permettra prochainement de diminuer de 10 à 20 % les km parcourus pour les expertises sur site, réduisant d'autant le bilan carbone.

Mise en œuvre :

- Le Groupe a mis en place une politique pour sa flotte de véhicules : la « *Car Policy* ». La « *Car Policy* » s'illustre par le choix de voitures ayant un taux d'émissions de CO₂ inférieur à 130 grammes. Le taux moyen de CO₂ de la flotte est actuellement de 96 grammes, ce chiffre est en baisse par rapport à 2015.
- De plus, TEXA met à disposition des experts deux modèles de voitures électriques.
- La flotte automobile de TEXA Services comptait 760 véhicules en contrat de location longue durée (3 à 5 ans et 150 000km) en décembre 2016.
- Par ailleurs, certaines entités du Groupe ont mis en place des actions pour réduire les impressions papier, notamment la réduction du nombre d'imprimantes et l'archivage électronique.
- Le Groupe a notamment commencé l'achat de « produits verts » pour les fournitures, comme par exemple le papier recyclé.
- Enfin, une campagne de sensibilisation interne sur les éco-gestes a été lancée en 2014. Celle-ci a notamment consisté en la diffusion d'un guide sur les éco-gestes, étayant des conseils pratiques dans sept catégories : le papier, la voiture et l'éco conduite, l'énergie, les déchets, les déplacements, l'eau et les éco-produits.
- Le Groupe effectue un suivi régulier de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et a donc une bonne connaissance de ses sujets. En outre, il met en œuvre des actions ponctuelles visant les économies d'énergie.
- TEXA procède à une rationalisation des surfaces occupées en rassemblant les sites des diverses sociétés, ce qui diminue par conséquent les consommations énergétiques
- En décembre 2015, les entités TEXA Services et Eurisk se sont soumises à un audit énergétique réglementaire. Les audits ont été réalisés par Greenbirdie et ont porté sur la flotte automobile en trois étapes : état des lieux de la flotte de véhicules, une analyse de la consommation énergétique, du profil des consommations, et des dysfonctionnements éventuels et des préconisations et scénarii d'amélioration du bilan énergétique des segments les plus consommateurs d'énergie.
- Enfin, le Groupe soutient dans sa charte RSE, vouloir mettre l'innovation au service de la responsabilité sociale et environnementale. Par exemple, les experts opèrent sur des tablettes depuis 2011, dans le cadre du projet de dématérialisation qui a pour objectif de réduire la consommation de papier du Groupe.

- Les déchets produits par le Groupe sont principalement des déchets banals. La gestion des déchets est cependant rendue complexe par la dispersion géographique des 150 sites du Groupe. En décembre 2016, le Groupe s'est conformé à l'obligation réglementaire concernant la gestion des déchets de papier.
- Le Groupe s'occupe depuis plusieurs années de la gestion de ses déchets informatiques. Il est procédé au démontage/remontage pour réutiliser au maximum le matériel. Puis 100% des matériels obsolètes sont recyclés ou revalorisés via le prestataire Direct Environnement.

Indicateurs clefs :

- Le Groupe a consolidé ses indicateurs environnementaux en 2014. Il suit et communique annuellement sa consommation d'eau, d'énergie et de papier, ainsi que ses émissions de Gaz à Effet de Serre.
- Consommation d'électricité pour le Groupe en 2014 : 174 169 MWh
- Consommation de carburant pour TEXA Services en 2014 : 803 091 L
- Émissions GES pour le Groupe en 2015 : 2 714 CO₂ équivalent/tonnes
- Le taux moyen de CO₂ de la flotte est de 96 g en 2016

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Evaluation, politique et objectifs :

Compte-tenu de ses métiers d'expertise auprès des assureurs, le premier champ d'action du Groupe en termes de RSE doit nécessairement se concentrer sur l'éthique et la déontologie. Elles doivent s'exprimer à toutes les étapes de nos activités professionnelles et être fortement perçues par ses clients et leurs assurés. En effet, l'expert a une obligation d'indépendance. Il s'engage dans l'accomplissement de sa mission à mettre en évidence les faits, en toute objectivité, honnêteté et équité, avec exactitude et précision. Il doit refuser toute mission dans laquelle il aurait un intérêt économique.

Texa s'est dotée d'une charte de déontologie et d'éthique, entrée en vigueur en mars 2014, avec le soutien fort des dirigeants et promue par les managers. Cette charte s'applique également à tous les sous-traitants de Texa.

Mise en œuvre :

- Le Groupe a identifié la corruption et les conflits d'intérêts comme étant des enjeux principaux, notamment pour la population des experts. TEXA place l'éthique « au cœur de ses métiers ».
- TEXA a formalisé son engagement éthique à travers sa Charte de déontologie et d'éthique, publiée en 2014 et révisée en 2016. Depuis 2016, le Charte est applicable à tous les employés du Groupe et tous ses sous-traitants
- Cette Charte s'organise autour de cinq grands axes :
 - L'engagement de la Direction ;
 - Les cinq valeurs du Groupe (proximité client, innovation, esprit d'équipe, compétence, engagement) ;
 - Les principaux sujets éthiques abordés par la Charte ;
 - Le rôle des managers concernant l'application de la Charte ;
 - La procédure d'information et sanction : cette procédure inclut une liste de personnes à contacter en cas d'interrogation, encadre la confidentialité du processus au regard des salariés, et prévoit la possibilité de sanctions en cas de non-respect du code éthique.
- Les principaux sujets éthiques définis et développés dans cette Charte sont les suivants :
 - Agir avec intégrité ;
 - Apporter de la valeur ajoutée aux clients ;
 - Garantir un milieu de travail favorable et sécurisé ;
 - Être écoresponsable ;
 - Communiquer efficacement
- Les experts dommages nouvellement arrivés bénéficient d'une présentation de la charte de déontologie lors de leur formation initiale.
- En cas d'interrogation, tout collaborateur doit se retourner en priorité vers son responsable. S'il éprouve le besoin de s'adresser à un tiers de confiance, il peut consulter l'une des 7 personnes « tiers de confiance » indiquées dans la charte de déontologie.
- Suite à une remontée d'un collaborateur sur un risque de conflit d'intérêt, lors de la mise à jour de la Charte de déontologie et d'éthique en 2016, le volet « Agir

avec intégrité », qui présente le type de comportements permettant de prévenir et traiter les conflits d'intérêts, a notamment été accentué.

- Les sujets d'éthique sont suivis par le Comité d'éthique et de déontologie, composé de membres du Directoire et d'un Directeur de Région. Le Comité établit un ordre du jour et fixe des objectifs lors de ses réunions semestrielles.
- Depuis janvier 2016, un volet « éthique » est inclus dans les entretiens annuels afin de faire remonter à la Direction les cas impliquant des enjeux éthiques. Les remontées de problèmes déontologiques recensées lors des entretiens annuels sont centralisées et traitées à deux niveaux :
 - Elles sont tout d'abord étudiées par la DRH. La DRH déclare engager une discussion avec les managers, afin de comprendre les diverses situations, les actions entreprises et les suites à y donner.
 - Les remontées sont ensuite traitées par le Comité d'éthique et de déontologie.
- Un certain nombre de dispositifs permettent d'adresser en complément ce type d'enjeux :
 - Les assureurs disposent de politiques anti-corruption ;
 - Les notes de frais des experts sont plafonnées ;
 - Les seuils d'engagement et les délégations de signature sont formalisés. Les dépenses significatives sont obligatoirement validées par un membre du Directoire.
- TEXA est reconnu sur ces sujets puisqu'en novembre 2015, la DRH du Groupe est intervenue au Petit Déjeuner Pilotage de Performance ESG organisé par la Commission ESG de l'AFIC (Association Française des Investisseurs pour la croissance) sur le thème « les nouveaux enjeux de l'éthique ». Elle a présenté lors d'une table ronde les moyens développés par TEXA pour assurer une bonne gestion des risques éthiques

■ **Indicateurs clefs :**

- 20 questions/suggestions en matière d'éthique et de déontologie ont été remontées par des collaborateurs lors des entretiens annuels 2016
- Le Comité d'Ethique et de déontologie s'est réuni 2 fois en 2016

■ **Objectifs 2017 :**

- Que les contrats des nouveaux embauchés de toutes les sociétés du groupe portent l'engagement à respecter la charte de déontologie

- Que les supports d'entretiens annuels de toutes les sociétés du groupe comprennent un volet sur l'application de la charte de déontologie
- Etendre la présentation de la charte de déontologie à tous les nouveaux experts du Groupe.