



Nations unies - Pacte Mondial
Communication de progrès 2018

United Nations - Global Compact
**Communication On Progress
C.O.P. 2018**



FOSELEV SAS
530, rue Mayor de Montricher
Pôle d'Activités Les Milles - BP 291000
13798 Aix en Provence Cedex 3
Tél : 04 42 24 57 57
Fax : 04 42 24 57 76
www.foselev.com

Sommaire

1	DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL	3
2	DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV	4
3	MESURE DES RESULTATS.....	12
4	ANNEXES	16
4.1	Annexe 1 : CHARTE GROUPE	16
4.2	Annexe 2 : CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES	17
4.3	Annexe 3 : PRESENTATION GROUPE	18

Principes illustrés dans cette communication de progrès

- ☐ 01. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme
- ☐ 02. Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme
- ☐ 03. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- ☐ 04. L'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
- ☐ 05. L'abolition effective du travail des enfants
- ☐ 06. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- ☐ 07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- ☐ 08. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ☐ 09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- ☐ 10. Lutte contre la corruption

DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL

La société FOSELEV S.A.S soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons, de plus, notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Notre COP sera publiée à l'intérieur d'un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le progrès.

Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte Mondial à New York.

Meilleures salutations,

Bruno CAGNOL

Président



DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV

Droit de l'homme

Politique sociale et éthique

Depuis 40 ans, FOSELEV se développe et crée des emplois en respectant le Droit du travail en France. Notamment FOSELEV s'engage à ce :

- ✓ Que le travail soit réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L3243-1, L3243-2, L3243-4, L1221-10, L1221-13 et L1221-15 du code du travail.
- ✓ Que dans l'hypothèse où elle a l'intention de recourir à des salariés de nationalité étrangère, elle certifie que ces salariés seront, lors de leur intervention, autorisés à exercer une activité professionnelle en France et disposeront des titres de travail et des autorisations de séjour nécessaires.

Jusqu'à la fin des années 90, le champ d'action de FOSELEV était limité au périmètre national. De ce fait l'activité du groupe était moins exposée à des risques importants sur les conditions de travail et sur le respect de droits de l'homme

Depuis quelques années, FOSELEV développe ses activités à l'international en menant de grands projets à l'export (Europe + Afrique). Forte de cette expérience, la direction a décidé de s'implanter réellement en Afrique en créant 2 filiales au Gabon et au Congo.

Dans ces 2 pays africains la problématique du respect des droits de l'homme et des enfants est un sujet sensible. Cependant, la position de la direction est claire : le Groupe s'est engagé à respecter les mêmes règles éthiques qu'en France et à travailler conformément à la législation.

Principes 1, 2, 4 et 5.

Droit du travail :

Approche générale

Motiver nos collaborateurs

Nous nous efforçons de proposer à l'ensemble de notre personnel un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel. De cette manière, nous sommes en permanence à l'écoute de nos salariés dont la force de proposition est un atout dans chacune des étapes de notre développement. Ceci se traduit de manière formelle lors des entretiens individuels annuels qui permettent de faire un bilan professionnel, mais également lors de causeries qui ont lieu tout au long de l'année en fonction des besoins de chacun.

Nous nous impliquons dans le suivi et le développement des compétences de nos collaborateurs (organique, intérimaire...) et futurs collaborateurs (stagiaires, apprentis...) en organisant des sessions de formation et de recyclage dans les domaines de compétences nécessaires à nos diverses activités (CACES, permis PL, SPL, habilitations électriques, formation au travail en hauteur...).

Satisfaire nos clients

Attentifs à leurs besoins et attentes, nous évaluons et maximisons constamment la satisfaction de nos clients en leur proposant une qualité de service irréprochable. Notre objectif d'excellence s'appuie sur des outils d'écoute clients (enquêtes de satisfaction, audits...) qui nous permettent de nous améliorer chaque jour.

Respecter nos concurrents

N'ayant pas le monopole dans notre domaine d'activité, nous cherchons malgré tout à surpasser nos concurrents en n'utilisant uniquement que des moyens honnêtes et transparents et en ne mettant en exergue que nos avantages certains dans l'exécution de nos activités.

Collaborer avec nos parties prenantes

Nous favorisons la collaboration avec nos parties prenantes au travers de méthodes de consultation de représentants d'entreprises, d'associations ou d'experts visant l'échange et le partage d'expérience.

Principes 3 et 6.

Actions de solidarité :

1) Ouverture aux jeunes

La pyramide des âges dans les métiers industriels à plutôt tendance à être vieillissante en France, FOSELEV n'est pas une exception en la matière. Partant de ce constat et convaincue que les jeunes d'aujourd'hui représentent son avenir, la direction du groupe FOSELEV a décidé de s'engager fortement auprès d'eux en favorisant leur embauche et en investissant dans la formation. Le but de cette démarche de formation des jeunes est triple :

- leur permettre de travailler en sécurité et ainsi agir pour préserver leur intégrité physique,
- les rendre compétents par la formation,
- leur permettre d'intégrer réellement le monde du travail en leur permettant d'avoir une 1^{ière} expérience significative.

Actions 2017:

- Poursuite du dispositif de formation et d'intégration des jeunes (parcours professionnalisant), 18 embauches en 2017 :
 - 11 jeunes embauchés en contrat de professionnalisation (9 en 2013, 9 en 2014, 13 en 2015, 9 en 2016).
 - 7 jeunes embauchés en contrat d'apprentissage (11 en 2013, 11 en 2014, 20 en 2015, 11 en 2016).
- Après une année de ralentissement en 2015, le Groupe a relancé les opérations de recrutement d'ingénieurs directement sortis de l'école ou ayant une très jeune expérience dans leurs domaines d'activité afin de préparer les départs des cadres actuels, et le développement continu du Groupe : 6 nouveaux recrutements ont été réalisés en 2017, tout en poursuivant l'intégration et la formation des jeunes embauchés les années précédentes :

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de jeunes ingénieurs embauchés	4	11	20	7	1	7	6

Au total, nous avons procédé de 2011 à 2017 à l'embauche de 56 jeunes ingénieurs. Afin de compenser le turn over naturel de cette population et d'accompagner notre développement à l'export, une dizaine de recrutements complémentaires sont prévus pour 2018.

Objectif 2018 : 10 embauches de jeunes ingénieurs

- Objectif « nouveaux commerciaux » : Extension du même dispositif à de jeunes commerciaux (Bac +4/5) sortis des écoles de commerce.

Résultats 2014 : 15 embauches dans le cadre de ce projet

Résultats 2015 : 3 nouvelles embauches.

Résultats 2016 : 2 nouvelles embauches

Résultats 2017 : 8 nouvelles embauches

Principe 6.

2) Maintien en poste des « anciens »

Chez FOSELEV, nous avons conscience que les séniors ont une réelle valeur. Leur savoir-faire acquis de par leur expérience est un véritable atout pour le Groupe (connaissance de nos clients, de nos métiers et du monde professionnel).

Consciente de cette richesse que constituent pour elle ces salariés, la direction du groupe FOSELEV a décidé de permettre aux personnes de grandes expériences de se réorienter afin de devenir des experts métiers, des auditeurs ou des formateurs. De cette manière, les séniors pourront transmettre leur expérience aux générations suivantes.

Actions 2016 et 2017 :

- Consolidation des postes spécialisés en Levage et en Maintenance. Ces postes sont efficaces et apportent une amélioration de nos résultats sécurité.
- Les entretiens individuels tiennent toujours compte de l'ex « entretien 2^{ème} partie de carrière » pour la réorientation des seniors au sein de l'entreprise : anticipation des dates de départ, identification des souhaits d'évolution ou d'adaptation du poste de travail.
- Maintien des accords relatifs au contrat de génération malgré la suppression du dispositif par le nouveau Gouvernement
- 0 mise à la retraite
- Poursuite de relations de travail avec des salariés retraités du Groupe (cumul emploi-retraite)
- Organisation de réunions d'information sur les dispositifs retraite et cumul emploi-retraite avec la caisse de retraite complémentaire.

Objectifs 2018 :

- Promotion du dispositif Cumul Emploi-retraite et poursuite des réunions d'information.
- Maintien des salariés âgés en poste : 0 mise à la retraite.

Principe 6

3) Non-discrimination

La non-discrimination est une condition majeure pour le respect du droit fondamental à l'égalité des chances et des traitements. Le groupe s'engage formellement à lutter contre celle-ci à travers différentes actions et l'inscrit dans sa politique.

Actions 2018 :

- L'entreprise collabore étroitement avec les équipes du POLE EMPLOI dans la majorité de ses projets de recrutement ; la Direction Régionale du POLE EMPLOI PACA a décidé de mettre en place une organisation dédiée (Responsable Grand Compte, Equipe Relai...) de manière à fluidifier et optimiser les recrutements de publics demandeurs d'emploi.
- Dans le cadre de ce partenariat, l'entreprise s'est engagée à examiner les candidatures des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoins – c'est-à-dire ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi – en accordant une attention particulière aux jeunes et aux seniors ainsi que les personnes handicapées dès lors qu'ils ont un profil correspondant aux besoins. La traçabilité des actions est optimisée grâce à un outil de gestion des CV performant (RH PROFILER) : lors des bilans de clôture des offres d'emploi, un point précis entre les Consultants des agences locales POLE EMPLOI et les Chargés de Recrutement FOSELEV est effectué. Les candidats non retenus quant à certains projets ont néanmoins la possibilité de demeurer informés de l'actualité recrutement du Groupe à l'aide d'une fonctionnalité (conservation des données selon préconisations de la CNIL).
- Bien que le Service Recrutement de l'entreprise assure l'interface entre les Partenaires de l'Emploi et ses Managers, ceux-ci sont régulièrement informés et sensibilisés quant aux enjeux et bénéfices de la Diversité.

4) « Favoriser la sécurisation des parcours des demandeurs d'emploi »

FOSELEV s'est engagé aux côtés du POLE EMPLOI à :

- Examiner les candidatures des demandeurs d'emplois qui en ont le plus besoin - c'est-à-dire ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi - en accordant une attention particulière aux jeunes et aux seniors ainsi que les personnes handicapées dès lors qu'ils ont un profil correspondant aux besoins de l'entreprise.

Actions 2017 :

- L'entreprise a travaillé avec les acteurs de l'emploi (intérim, mission locale et pôle emploi) sur les métiers dit en « tensions » dans le secteur de la maintenance industrielle : Monteurs en équipements industriels, chauffeurs hydro cureur...

- En effet, avec l'aide des partenaires de l'emploi et des centres de formation spécialisés nous avons identifié et formé 12 demandeurs d'emploi au métier de monteur en équipements industriels.
- Des réunions d'information ont été organisées afin d'informer les demandeurs d'emploi des possibilités de carrières dans l'industrie chez FOSELEV.
- Les 12 demandeurs d'emploi ont été recrutés en alternance chez nos partenaires de l'intérim et ont été formés par nos collaborateurs expérimentés lors de leur période « entreprise » et par deux autres partenaires de formation expert lors de leur période « école ».

Cette formation leur a permis de préparer un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) diplôme de niveau CAP.

- Les demandeurs d'emploi ayant obtenu leur diplôme se sont vu proposer une embauche au sein du Groupe FOSELEV.
- Une action similaire devrait être menée sur 2018 pour la formation et le recrutement de chauffeurs hydro cureurs.

La gestion et le suivi des compétences des collaborateurs du groupe a donc été mis au centre des réflexions pour assurer un maintien suffisant et nécessaire des aptitudes de ces derniers. L'enjeu de cette démarche est double :

- Faire gagner en compétence métier et savoir-faire notre personnel dans nos cœurs de métier
- Assurer une prestation de qualité à nos clients tout en opérant dans des conditions optimales de sécurité au travail.

Action 2018: mettre en place des « ateliers pratiques » en interne sur les phases de travail récurrentes et accidentogènes au niveau du groupe.

Ateliers retenus à déployer :

- Manipulation d'une pièce
- Montage/démontage d'un élément mécanique
- Travail en milieu confiné
- Nettoyage haute pression
- Découpe d'une pièce

Principe 6.

Environnement

Prévention des risques environnementaux

Bien que nos activités ne génèrent directement que peu de nuisances à l'environnement, nous nous devons d'être particulièrement vigilant sur ce sujet car nous intervenons quotidiennement sur des sites pétrochimiques et nucléaires.

Le Groupe FOSELEV s'inscrit dans une démarche de prévention des risques environnementaux et s'engage dans le strict respect des consignes QSSE de ses clients. Dans ce cadre, FOSELEV prend en compte les aspects environnementaux dans la préparation de chantier.

Il veille particulièrement à la gestion des déchets pour laquelle il a en charge :

- Le stockage temporaire des déchets solides et liquides, leur évacuation et leur traitement en s'occupant des démarches et des droits de décharge. Le stockage sur site des produits et matériaux doit être conforme aux exigences légales visant à préserver l'environnement.
- Toutes les dispositions nécessaires pour éviter les rejets directs ou indirects (ruissellement) de quelques natures qu'ils soient.



Actions 2018 :

Afin de prévenir les risques, nous contrôlons nos pratiques environnementales lors d'audits internes et visites chantiers réalisés tout au long de l'année.

Nous intégrons les aspects environnementaux dès la planification de nos interventions avec nos visites préalables de chantier, puis nous les prenons en compte dans la réalisation de nos travaux pour prévenir au mieux les risques potentiels de pollution ou nuisances environnementales (matériel adéquates, sensibilisation du personnel ...).

Une centralisation de la production des déchets (papier, bois, ferraille...) est appliquée au sein du Groupe avec une société de recyclage.

Un renfort de communication est effectué à travers la mise jour de notre livret d'accueil sécurité destiné à toutes nouvelles personnes dans la société. Il a également été développé une bonne pratique concernant le tri des déchets dans nos agences. (BP 5 – Tri des déchets).

Une actualisation du standard Foselev « GESTION DES DECHETS » a été réalisée et diffusée au sein du Groupe.

Principe 7.

- Géolocalisation : Mise en place d'un système de géolocalisation sur notre parc véhicule pour optimiser la gestion de nos moyens.

Résultats 2018 :

- En 2014 : Maintien de la mise en place du système de géolocalisation sur notre parc véhicule concernant l'agence Foselev Atlantique (70% sur poids lourds et 40% sur véhicules légers) → En 2015, l'agence Foselev Atlantique a dû désinstaller le système de géolocalisation afin que les véhicules puissent accéder sur chantier en zone ATEX. Le matériel n'étant pas compatible avec les obligations de cette réglementation.
- 2015 / 2018 : intégration progressive du système dans le parc machine du groupe. Les véhicules des agences de FOSELEV Méditerranée, FOSELEV Solutions Transports, FOSELEV Provence et MOREAU sont équipés du système de géolocalisation des engins.
- Utilisation de logiciel de contrôle des consommations de gasoil de tout notre matériel, même sur les grues et nacelles en position chantier. Renforcement du contrôle dans les sociétés de levage grâce à des codes personnalisés qui permettent de gérer les machines et les hommes.
- Ouverture du parc des cartes gasoil pour optimiser les prises de gasoil et optimiser les déplacements parasites. L'ouverture concerne les sites : SHELL, DKV, TOTAL ACCESS.
- Continuité de la politique d'investissement sur le parc matériel avec la norme euro 6 :
 - Achat de 13 poids-lourds en 2016 et 12 en 2017.
 - Renouvellement du parc en général tout matériel.

L'objectif est de remplacer des véhicules polluants par des véhicules moins polluants.

- Achat de véhicules munis de boîte automatique avec consommation gasoil annoncée plus faible par le constructeur :
 - Etude au cas par cas de la motorisation.
 - Formation des chauffeurs à réception du matériel neuf chez le constructeur pour optimiser l'utilisation de la boîte automatique et du moteur.

Résultat 2016 / 2017 : achat de 25 PL munis de boîtes automatiques + 5 VL

- La mise en place d'une bourse de fret de 2011 est maintenue et fonctionne :
 - Interne : un message est envoyé en amont de chaque retour prévu afin de trouver de la marchandise au sein des agences de notre groupe.
 - Externe : Cette solution interne est étendue à l'externe par la société B2P Web qui nous permet de trouver, hors du groupe, de la marchandise à transporter.

Cette solution diminue notre trajet et permet d'éviter des retours à vide.

Ces différents engagements ont été pris de manière réfléchie et pragmatique afin d'être réalisables et réalisés malgré un contexte difficile. De plus, par le biais de ces démarches, nous sensibilisons et encourageons notre personnel à jouer un rôle actif tout au long du processus.

Principes 8 et 9.

MESURE DES RESULTATS

Dans le paragraphe ci-dessous sont exposées les mesures des résultats complémentaires ou futures qui font l'objet d'un suivi spécifique dans notre système qualité avec indicateurs.

Formation et développement personnel

La diversification de nos activités nous a poussé à adapter nos plans de formations en planifiant davantage de formations à caractère « sécurité » et formations de montée en compétence de notre personnel. Dans le cadre de la formation et du développement personnel, nous fixons des objectifs de réalisation de formation à 80% sur le plan de formation prévisionnel.

Résultats de la durée en heures des formations par sociétés en 2016 et 2017 :

Sociétés	2016	2017
FOSELEV AGINTIS	4887	936
FOSELEV ATLANTIQUE	1393	950
CIMAT	6943	112
CIMAT SARTEC	2268	1298
COFICIEL	2618	888
CSMR	224	371
FAL INDUSTRIES	952	322
FOSELEV ALSACE	77	84
FOSELEV COTE D'AZUR	630	409
FOSELEV INDUSTRIES	2605	347
FOSELEV LOGISTIQUE	77	21
FOSELEV LORRAINE	1351	1233
FOSELEV MARINE	296	7
FOSELEV MED	945	254
FOSELEV NORMANDIE	850	919
FOSELEV PROVENCE	826	269
FOSELEV RHONE ALPES	602	228
FOSELEV RHONE DURANCE	3346	470

FOSELEV IDF	812	287
FOSELEV ST	0	721
FOSELEV SUD OUEST	4109	1100
LESEIGNEUR	0	126
LITTORAL SERVICES	119	49
MIM	1405	500
MOREAU CH	0	49
MOREAU LEVAGE	49	238
MOREAU TRANSPORTS	98	588
NASA	259	142
NEWTECH (passé CIMAT SARTEC en 2017)	539	0
NORMANDIE NACELLE	278	147
SIREM	396	126
SIS	110	241
TECHNIC HYDRO	77	287
VITAL	84	203
Total général	39344	14300

Sociétés	2016	2017
FOSELEV SAS	119	378

Sélection et évaluation de nos partenaires (Sous-traitants et fournisseurs)

Résultats 2018 :

- Sélection et évaluation :

L'identification de nos fournisseurs, prestataires et sous-traitant à l'adhésion au pacte mondial est maintenant pleinement opérationnel. Le processus de gestion des prestataires va être amélioré avec la mise en place d'un nouveau logiciel de gestion SAP début 2019 qui permettra d'évaluer ces derniers de manière plus pertinente (délai, quantité, qualité, questionnaire QSSE ...).

- Centralisation des agréments et évaluations des fournisseurs dans notre ERP Navision :

Le projet d'intégration des agréments est à jour à 100% sur notre logiciel de gestion NAVISION. Or, avec l'arrivée du nouveau logiciel SAP, une migration des données est à prévoir d'ici fin 2018 début 2019 pour continuer à piloter ce projet sur notre logiciel de gestion.

Concernant le suivi des défaillances des prestataires, une base de données communes au groupe a été mise en place début 2018 pour centraliser les informations et faciliter l'évaluation des prestataires au niveau du groupe ainsi que par pôles d'activités.

Objectif de 2019 :

- Déployer le nouvel outil de gestion SAP dans les agences du groupe
- Poursuivre le développement de la base de données pour les défaillances des prestataires groupe

Préserver l'environnement

Conscients de notre responsabilité envers l'environnement, nous nous employons à maîtriser nos consommations d'énergie, de matières :

- Au travers d'actions environnementales (gestion des déchets, comptabilité énergétique...),
- Et d'achats éco-responsables.

Dans le but de réduire et suivre notre impact environnemental dans le temps, nous avons mis en place le suivi d'indicateurs :

- Réduction de la consommation de carburant. *Suivi mis en place à compter de 2011.*

Résultats 2017 :

Notre consommation moyenne par type de véhicule est la suivante :

Poids lourds est de 45,5 l/100 km en moyenne sur 2017 (baisse de 19% de la consommation des PL par rapport à 2015).

Véhicule léger est de 7,3 l/100 km en moyenne sur 2017 (baisse de 9% de la consommation des VL par rapport à 2015).

- Gestion des pneus sous contrat :

Afin d'optimiser les pneus durant leur durée de vie, nous avons scindé les parcs selon les activités avec les montages des pneus adaptés.

Deux gammes de pneus :

- Une gamme « approche chantier » pour les camions bras essentiellement.
- Une gamme régionale pour les tracteurs et semis.

Un suivi du parc est toujours assuré entre 4 et 6 semaines par nos prestataires.

Un contrôle des pressions est obligatoire une fois par mois.

La réalisation régulière de visites QSSER de chantier permet également de prévenir les éventuels besoins en pneumatiques pour éviter les incidents graves (accident, pollution ...).

De plus, des contrats cadre au niveau groupe ont été négociés avec les principaux fournisseurs de pneumatiques pour nous permettre de réduire notre consommation en pneumatique et, de ce fait, limiter notre impact sur notre environnement.

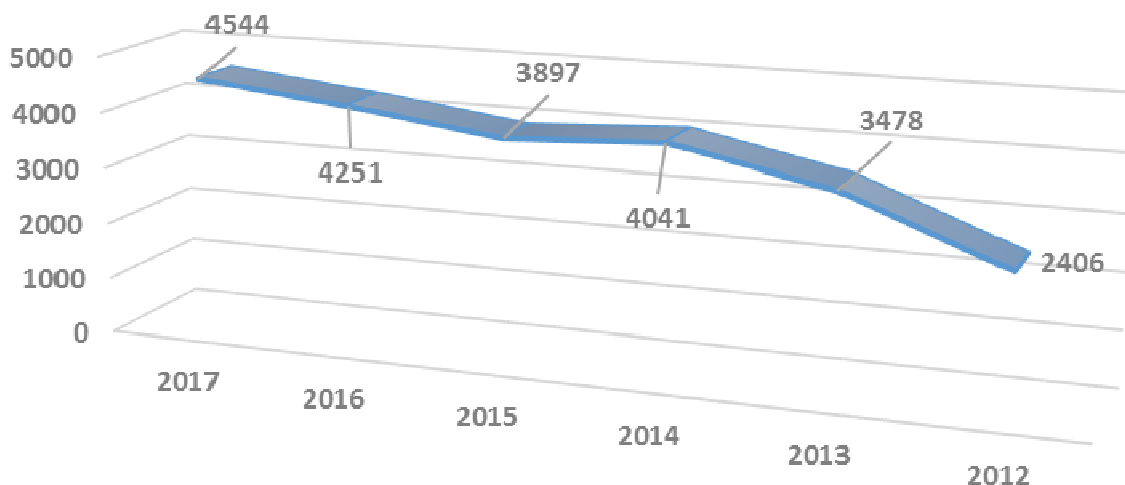
- Suivi de notre consommation d'électricité :

Dans un souci de préservation de l'environnement mais également afin d'avoir une meilleure maîtrise des coûts, FOSELEV suit minutieusement sa consommation électrique. Son objectif ? La réduction de sa consommation.

En partenariat avec notre fournisseur d'électricité, nous avons mis en place un outil de suivi des consommations en ligne. Cet outil permet de suivre les consommations globales mais également plus ciblées et de nous alerter en cas de dépassements de consommation, puissance et coûts.

Un bilan annuel est mis en place avec pour objectif d'analyser les écarts consommations supérieurs à 15% et de mettre en place les actions nécessaires pour optimiser les consommations (Remplacement de matériel énergivore, meilleure utilisation des installations, optimisation de puissance, etc...).

Résultats de l'évolution de la consommation électrique groupe (en MWh) :



On observe un accroissement de la consommation en électricité au niveau du groupe qui s'explique par la diversification des activités et l'intégration de nouvelle société au sein de ce dernier.

Action 2018 :

- Accentuer la communication sur la réduction de la consommation d'énergie (gestes à adopter au quotidien, création de bonnes pratiques communes ...).

ANNEXES

4.1 Annexe 1 : CHARTE GROUPE

4.2 Annexe 2 : CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

4.3 Annexe 3 : PRESENTATION GROUPE