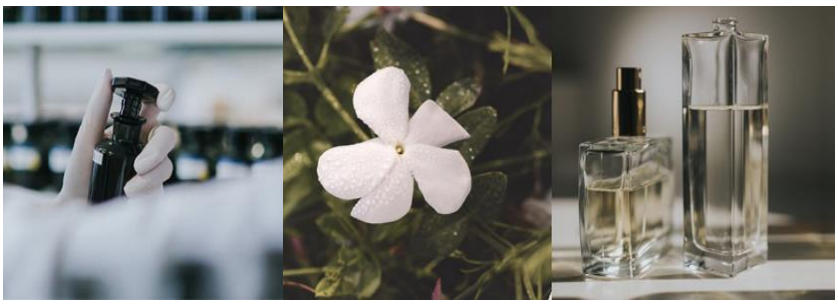
JEAN NIEL

Le sur-mesure par nature



COMMUNICATION SUR LE PROGRES

2019

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Les mots de la direction

Georges de Boutiny – Président

« Pour toute entreprise qui s'intéresse au développement durable, la RSE est devenue progressivement une valeur incontournable du monde des affaires. La société JEAN NIEL a pris la mesure du mouvement engagé et souhaite le soutenir et le renforcer.
La RSE est un véritable levier de performance pour l'entreprise, un moyen d'améliorer son efficacité économique, financière et sociale, sa compétitivité, ses profits à long terme.
C'est un levier de préservation de la valeur de ses actifs, de maîtrise de ses risques, donc en définitive un facteur de pérennité. »

Marie de Boutiny – Directrice générale

« La RSE s'appuie sur une démarche volontaire. Elle correspond à l'application, au niveau de JEAN NIEL SAS, des principes du développement durable.
Devenir socialement responsable consiste, pour JEAN NIEL SAS à intégrer des enjeux sociaux et environnementaux dans sa gestion quotidienne et dans ses interactions avec des acteurs extérieurs.
Si la raison d'être d'une entreprise n'est pas de sauver la planète, elle ne saurait se désintéresser de son avenir.
Enfin, nous souhaitons améliorer le bien-être collectif de nos collaborateurs, développer un dialogue social apaisé et renforcer le sentiment d'appartenance. »

Le 25 Octobre 2018, nous sommes devenus signataire du Global compact. Cet engagement s'inscrit dans la démarche RSE de JEAN NIEL.

La politique de développement durable et sociétale de l'entreprise JEAN NIEL est dirigée à travers la direction de ses deux pôles d'activité : la parfumerie et les arômes alimentaires.
Chacun contribuant, en fonction des spécificités de chaque activité, à porter tout d'abord ce projet puis le faire vivre et progresser.

Jean Niel réaffirme son engagement en faveur de l'application et de la promotion des dix principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies.

Cette COP (niveau Learner) sera axée sur les 6 premiers principes du Global Compact :

- Droits de l'Homme

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2: Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

- Normes internationales du travail

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

SOMMAIRE

- Présentation de la société
- Politique sociale
  - Mise en œuvre
- Les objectifs sociaux de JEAN NIEL
  - Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses salariés tout au long de leur parcours professionnel
  - Promouvoir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail
  - Encourager ses partenaires, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ses valeurs et à apporter leur contribution à ses engagements
  - Mise en œuvre
- Mesure des résultats de la Politique et des objectifs

PRESENTATION DE LA SOCIETE

La Maison

Jean Niel fait partie des plus anciennes maisons de parfumerie et d'arômes au monde toujours en activité, et ayant su garder son indépendance au fil de neuf générations.

Maison d'excellence depuis 1779, Jean Niel incarne un savoir-faire parfumeur séculaire.
L'entreprise a cultivé cette richesse pour mettre aujourd'hui à disposition de ses clients une offre infinie de créations aromatiques sublimées.

Organisation

Le site Jean Niel à Grasse abrite le siège social de l'entreprise et les 3 activités: Parfumerie, Arômes et Matières Premières.
Aujourd'hui, Jean Niel compte 137 collaborateurs.

POLITIQUE SOCIALE

Améliorer le bien-être collectif de nos collaborateurs, développer un dialogue social apaisé, renforcer le sentiment d'appartenance, telle est la mission que nous nous sommes fixée.
Le dialogue social, chez JEAN NIEL, c'est aussi la disponibilité permanente et immédiate des dirigeants jusqu'au Président qui offre une écoute active, bienveillante basée sur le respect mutuel et la confiance. Nous sommes conscients de l'intérêt d'offrir à nos salariés des perspectives d'avenir au sein de l'entreprise, ainsi qu'un poste qui leur apporte sens et motivation.

- ### Dialogue social

JEAN NIEL respecte et est très attentif à la mise en place, et le suivi des réunions de toutes les instances représentatives des salariés : DUP (comité d'entreprise et délégué du personnel), CHSCT, réunion « droit d'expression », et aux droits des représentants. Nous respectons les heures de délégation et la libre circulation dans l'entreprise.

- ### Gestion des carrières et formations

La politique de gestion des carrières et des formations, s'appuie avant tout sur un socle commun d'égalité, de traitement de tous les salariés envers tous les processus Ressources Humaines. JEAN NIEL respecte ses obligations en matière d'entretiens professionnels en les organisant tous les deux ans, et s'attache à respecter les obligations qui en découlent.

- ### Travail des enfants et travail forcé

JEAN NIEL s'interdit d'employer directement ou indirectement des enfants, d'un âge inférieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire, dans chaque pays et à minima 15 ans. Nous interdisons à tout jeune

travailleur d'occuper des postes qui mettraient en danger leur santé ou encore leur développement physique et intellectuel.
Nous refusons toutes les formes d'esclavage moderne. Chaque employé doit pouvoir choisir librement de travailler, sans être menacé de pénalités, amendes, ou autres sanctions par son employeur. Tout travailleur est libre de quitter son poste à la fin de sa journée de travail, et de quitter son emploi, sous réserve du respect d'un délai de préavis.
JEAN NIEL s'interdit de recourir à des traitements sévères ou inhumains. Aucun employé ne doit être soumis à un traitement dégradant ou humiliant, ni subir des punitions corporelles, menaces, ou toute autre forme de harcèlement, psychologique ou sexuel.

- ### Discrimination

JEAN NIEL s'interdit toutes formes de discrimination envers ses employés en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, ou de licenciement, pour des raisons liées au genre, l'âge, l'origine ethnique ou sociale, la situation économique, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'état de santé ou la situation de handicap.

- ### Harcèlement

JEAN NIEL se veut exemplaire en matière de lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes. La direction de l'entreprise affirme clairement sa volonté, de prévenir et de faire cesser immédiatement, si un cas est avéré, tout harcèlement ainsi que les propos sexistes pour tous ses salariés.
Nous nous engageons à :

- Offrir un milieu exempt de harcèlement,
- Promouvoir le respect entre individus,
- Sauvegarder la dignité,
- Protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel,
- Promouvoir un milieu de travail favorable.

Politique sociale

Mise en œuvre

Une Politique RSE reprenant ces thématiques a été formalisée et présentée à tous les collaborateurs de Jean Niel. Nous veillons à son application au quotidien.

Afin de nous conformer aux exigences légales, sont formalisés chaque année :

- Un plan de développement des compétences. Celui-ci s'appuie notamment sur les entretiens professionnels et la stratégie globale de l'entreprise.
- Un plan d'action égalité professionnelle Hommes/Femmes et des conditions de travail, via lequel, nous nous engageons à assurer, à tous nos salariés, une égalité de traitement au regard notamment de la promotion, la qualification, ou encore la formation.

Un référent ainsi qu'une référente harcèlement sexuel ont été désignés. Tous deux sont joignables via une adresse mail communiquée à tous les collaborateurs.

Les objectifs sociaux de JEAN NIEL

Favoriser le developpement des competences et la promotion sociale de ses salaries tout au long de leur parcours professionnel

Diversité, égalité des chances, évolution, sont les principes qui guident notre gestion des ressources humaines et ses actions auprès de nos salariés.

- EMPLOI

Nous appliquons le principe de non-discrimination et de diversité dans toutes les étapes de gestion de nos ressources humaines.
Nos effectifs reflètent ces engagements, avec, une grande diversité, et une bonne répartition au sein de chaque classe d'âge, des catégories socio-professionnelles et des rapports hommes-femmes.
Nos managers, parties prenantes dans les étapes de recrutement, sont particulièrement sensibilisés à ces principes.

- PROMOTION

Les règles de promotion et d'évolution de carrière, dans la société, s'appuient sur la compétence et la maîtrise de son métier. Pour certaine catégorie de salarié, l'entreprise se soumet aux promotions conventionnelles de la branche Chimie.
Nous veillons à l'équité dans notre politique globale de rémunération et de promotion, toujours dans le respect de la mixité. Les salariés doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilités.

- FORMATION

Notre politique de formation soutient nos principes de gestion des ressources humaines, et constitue pour nous un investissement au carrefour des performances.
En plus des formations prioritaires dans le domaine de la prévention et de la sécurité, et plus techniques, pour assurer l'adaptation de nos salariés à leur poste de travail, nous proposons et encourageons des formations transversales ; notamment pour le développement personnel.
Nous accompagnons tous les salariés dans leur évolution professionnelle, en fonction de leur motivation propre, et permettons à nombre d'entre eux, par des formations adaptées (stage, période de professionnalisation, VAE (Validation des Acquis et des Expériences)...) , d'acquérir de nouvelles compétences.
Les entretiens professionnels sont des moments d'échange privilégiés pour ouvrir les perspectives d'évolution, et accroitre le potentiel de chacun. Les parcours de formation qui en découleront sont un point clé pour assurer l'égalité des chances.

LES OBJECTIFS SOCIAUX DE JEAN NIEL

PROMOUVOIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL STIMULANT ET OUVERT AU DIALOGUE, DANS LE RESPECT DES REGLES ET DES NORMES DE TRAVAIL

Jean Niel considère que le bien-être de ses salariés est un facteur essentiel à la qualité et au bon fonctionnement de son activité.

- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Nous souhaitons offrir à nos salariés un environnement matériel et managérial synonyme de qualité de vie au travail.
Nos salariés évoluent dans des bâtiments récents ou rénovés sécurisés, dotés du confort moderne, offrant des espaces de travails ergonomiques, bien entretenus, alliant le collectif et l'individuel pour le respect de chacun.
Nous perpétuons un management de proximité, qui, allié à une proximité physique, géographique, avec l'ensemble de nos collaborateurs, nous permet d'envisager d'être :

- Globalement plus ambitieux,
- Individuellement plus réalistes,
- Collectivement plus équitables.

Nous sommes très attentifs à la mise en œuvre de nos plans de formation, et à l'égalité professionnelle hommes-femmes, et allons bien au-delà des minima légaux imposés. Ceci afin d'assurer à chacun des perspectives d'avenir valorisante. Nos réunions droit d'expression ont lieu chaque année, et nous veillons à apporter des réponses concrètes aux différents suggestions et demandes.

- AMENAGEMENT VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec l'intérêt du travail, et l'ambiance au travail, est l'un des trois ingrédients essentiels pour générer de la satisfaction professionnelle.
Nous proposons à nos salariés diverses mesures et aménagements pour favoriser cet équilibre, à condition que cela ne génère pas d'impact négatif sur l'activité de l'entreprise.

- PREVENTION, SECURITE, SANTE

Nous sommes convaincus que la productivité ne s'exerce pas au détriment de la sécurité au travail. Nous nous conformons à toutes les exigences légales et réglementaires. Nous collaborons avec les autorités compétentes, et autres parties intéressées, pour rechercher et déployer, les solutions les plus adéquates aux problèmes qui nous sont posés.
Les prescriptions et moyens de sécurité que nous mettons en place sont conçus et adaptés à l'état de la technique et technologies déployées. Nous mettons tout en œuvre pour maintenir nos bâtiments, nos installations, et mesures organisationnelles, à un haut niveau de qualité en matière de protection des personnes, des biens, et en matière d'aménagements et d'équipements nécessaires au maintien de la santé et de la prévention des accidents.

- AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIES

Prolongement de sa politique managériale des ressources humaines, la société JEAN NIEL offre à ses collaborateurs un certain nombre d'avantages et services.

- PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Jean Niel met un point d'honneur au respect de la confidentialité, de la propriété intellectuelle et des savoir-faire et demandons à nos partenaires d'appliquer ces principes en retour.

LES OBJECTIFS SOCIAUX DE JEAN NIEL

ENCOURAGER SES PARTENAIRES, SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS A ADHERER A SES VALEURS ET A APPORTER LEUR CONTRIBUTION A SES ENGAGEMENTS

Respecter et promouvoir les standards internationaux les plus exigeants, en matière d'éthique et de gouvernance, sont nos principes envers toutes nos parties prenantes.

- CONTRIBUTIONS DE JEAN NIEL

Les activités de JEAN NIEL sont soumises à différentes réglementations telles que : REACH, CLP, transport. Ces réglementations sont respectées. Une veille réglementaire est assurée, nous permettant d'être très réactifs sur les changements qui nous impactent. Les recommandations de l'IFRA sont également appliquées par notre entreprise. Jean Niel va également plus loin :

  - Achats de matières premières / consommables :

Les matières premières achetées par Jean Niel respectent les réglementations en vigueurs. Nous y veillons particulièrement.

Il paraît évident que nous respectons la convention CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction) et que nous vérifions, pour chacune de nos matières premières naturelles, l'appartenance à la liste des espèces de cette convention.
Pour aller plus loin, dans la mesure du possible, nous privilégions des fournisseurs locaux.

- Achats de prestations :

Le choix de nos prestataires prend en compte leur proximité. Notamment en ce qui concerne la maintenance, l'entretien ou encore des missions particulières. Nous développons des partenariats avec des acteurs locaux et établissons des relations contractuelles avec des prestataires habituels.

- Ethique des affaires :

Nous affirmons notre attachement à un comportement éthique dans la conduite des affaires conforme à nos valeurs et respectueux des standards internationaux les plus exigeants en la matière.
Nous adhérons aux principes de l'organisation internationale du travail. Nous proscrivons tout acte direct ou indirect de corruption ou de fraude et invitons tous nos partenaires à adopter la même démarche.
Jean Niel entend par corruption :

- Les actes de fraude,
- Les conflits d'intérêts,
- Les cadeaux et invitations destinés à influencer les décisions futures de Jean Niel.

FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Nous souhaitons associer nos fournisseurs et nos prestataires dans une démarche commune de progrès, afin d'identifier les axes d'amélioration de la chaîne de production, et les évolutions souhaitables en matière de protection de l'environnement, des Droits de l'Homme et des Conditions de Travail ;

- Eliminer toute forme de travail forcé,
- Respecter l'âge légal pour le travail des mineurs,
- Condamner la discrimination en matière d'emploi,
- Respecter le droit de chacun à négocier collectivement, d'adhérer à une organisation syndicale,
- Verser un salaire régulier, et payer les heures supplémentaires au taux légal imposé dans le pays.

Pour cela, il est nécessaire de participer à un système d'échange de bonnes pratiques, afin de pouvoir bénéficier des progrès accomplis par chacun dans sa chaîne de production, notamment sur les questions environnementales.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent et appliquent les lois et réglementations en vigueur dans leur pays, et se conforment aux principes du pacte mondial des nations unies.

LES OBJECTIFS SOCIAUX DE JEAN NIEL

MISE EN ŒUVRE

DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

- Jeunes :

Nous accueillons chaque année des stagiaires, du stage découverte au collège au stage de fin d'étude en Master. De nombreux jeunes débutent leur carrière professionnelle dans notre entreprise, par la voie de l'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

- Séniors :

Nous maintenons tous nos séniors dans l'emploi en offrant des aménagements de fin de carrière. Nous sommes très attentifs à la transmission de nos savoir-faire en associant nos séniors dans ce rôle.

- Personnes handicapées :

Nous remplissons nos obligations légales d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Nous nouons des contacts réguliers avec l'AGEFIPH, pour l'accompagnement de nos démarches à l'égard de ces salariés.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Des espaces de détente sont aménagés pour les pauses, la prise des repas. Des parkings aux abords immédiats des bâtiments accueillent tous moyens de transport.

AMENAGEMENT VIE PRIVEE/ VIE PROFESSIONNELLE

Nous proposons à nos salariés diverses mesures et aménagements pour favoriser cet équilibre, à condition que cela ne génère pas d'impact négatif sur l'activité de l'entreprise.

Les horaires d'entrée sont flexibles, avec une latitude d'une demi-heure par rapport à l'horaire en vigueur. Ceci afin de permettre à chacun de s'organiser et de faire face aux aléas ponctuels. Nous aménageons systématiquement les horaires en fonction des contraintes liées aux transports en commun, ou des situations familiales particulières.

Nous aménageons les horaires des salariés en horaire « équipe » qui ont des engagements auprès d'associations, clubs sportifs, afin qu'ils puissent se libérer en début de soirée.

Nous travaillons sur une semaine de 4 jours ½. Les salariés ont ainsi le choix de fixer leur demi-journée de libre le vendredi ou mercredi après-midi. Nous sommes ouverts à toutes nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail pour certains métiers compatibles avec cette organisation.

Nous veillons aux choix des horaires pour l'organisation des réunions, de façon à ne jamais empiéter sur les heures de sorties normales, et de ne jamais proposer de formations occasionnant des grands déplacements le lundi ou le vendredi.

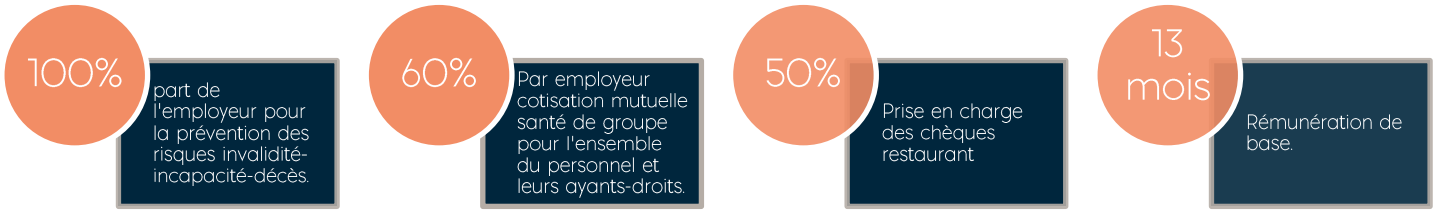
Nous sommes très vigilants sur les temps de pause, le respect des jours de congés, les RTT, les RC, et assurons le suivi des temps de travail de nos salariés en forfait jours.

Nous garantissons l'application des avancées légales, et/ou conventionnelles, dans ce domaine, particulièrement pour les futurs et jeunes parents : ½ heure pour les futures mamans à compter du 3°mois de grossesse, prévention de la pénibilité des futures mères, visites médicales de surveillance de la grossesse pour le père, congés paternité, congés parentaux, heures journalières pour les mères allaitant, absences autorisées pour la rentrée des classes.

AVANTAGES

Depuis plusieurs années une mutuelle santé de groupe est mise en place pour l'ensemble du personnel et leurs ayants-droits, sans distinction socio-professionnelle, avec une prise en charge de 60 % pour la part employeur.
Il en est de même avec la prise en charge à 100%, de la part de l'employeur, pour la prévention des risques invalidité-incapacité-décès.
Nous participons à hauteur de 50% à la prise en charge des chèques restaurant et offrons divers suppléments à la rémunération de base, avec l'octroi d'un 13éme mois et de primes diverses à périodicité régulière (vacances, fin d'année...).
Un accord de participation avec un plan épargne entreprise et retraite collective est en vigueur depuis plusieurs années.
Un partenariat avec le CIL facilite le logement des salariés, grâce à une gamme de services appropriés.
Nous participons à la prise en charge de deux berceaux, dans une maison d'assistantes maternelles inter-entreprise, et offrons ainsi aux jeunes parents des conditions d'accueil facilitées pour leurs jeunes enfants. Notre comité d'entreprise offre divers services et avantages pour contribuer au bien-être des

salariés, et à la cohésion sociale (organisation d'évènements, billetteries, repas de fin d'année, chèques cadeaux et vacances, paniers....).



Cette année, le Président a également décidé de mettre en place une prime d'intéressement.

- ## PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Depuis mais 2018, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données, toutes les parties prenantes concernées sont informées qu'elles disposent de nouveaux droits. Un DPO (Délégué à la Protection des Donneés) a été nommé. Toute personne peut le solliciter et faire valoir ses droits. Une adresse mail a été crééé à cet effet.

- ## IMPLICATION DES FOURNISSEURS

Nous souhaitons, à terme, collaborer avec des partenaires qui partageant nos valeurs.
Un questionnaire fournisseur a été créé. Celui-ci comporte une partie dédiée à la RSE. Ce questionnaire nous permet d'évaluer le niveau de nos fournisseurs sur ce sujet.

- ## MECENATS

Chaque année, Jean Niel fait un don aux petites sœurs des pauvres, ainsi qu'à Kid mécénat entreprises, grâce à qui nous obtenons deux berceaux dans une MAM (Maison d'Assistantes Maternelles).
JEAN NIEL soutien également différentes causes :

2019
Institut Fénelon Grasse (établissement scolaire).
Fonds Baudelaire (valorisation du patrimoine grassois et de ses savoir-faire).
2018
Association pour le Rayonnement du Musée International de la Parfumerie (mécénat culturel).
Fleurs d'Exception du Pays de Grasse FEPG.
2017
Vaincre la mucoviscidose.
2016
Participation financière à la reconstruction d'un village en Haïti après passage du cyclone Matthew.

Mesure des résultats de la Politique et des objectifs

SOCIAL			
		ANNEE	
INDICATEURS	Unité	2017	2018
EGALITE DES SEXES - DIVERSITE			
Répartition par sexe			
Homme		57	65
Femme		66	79
Effectif total		123	144
Part des femmes dans l'effectif par catégorie professionnelle :			
Membres du directoire/cadres dirigeants		2/3	2/3
Cadres		14/25	17/28
Agents de maîtrise		23/33	23/35
Ouvriers et employés		29/62	39/78
Pourcentage de personne handicapées dans l'effectif (Calcul avec effectif des salariés présent toute l'année)	%	3.7	4.5
EMPLOI			
Effectif total		123	144
Répartition par catégorie d'âge			
‹ ou égal à 24 ans		14	16
25-34 ans		52	61
35-44 ans		25	30
45-54 ans		20	23
› ou égal à 55 ans		12	14
Répartition par type de contrat			
CDD		11	22
CDI		112	122
Embauches		21	18
Départs		11	22
FORMATION			
Nombre total d'heures de formation	Heures	1 958	2113
Nombre moyen d'heures de formation (par salarié)	Heures	37	27
Pourcentage de personnes formées (Calcul avec effectif des salariés présent toute l'année)	%	43	54

Mesure des résultats de la Politique et des objectifs

L'ensemble des indicateurs ont été mesurés uniquement sur les fournisseurs de matières premières de la division Parfumerie.

ACHATS RESPONSABLES					
		ANNEE			
INDICATEURS	Unité	2017	2018	2019	COMMENTAIRES
Pourcentage de fournisseurs signataires de l'engagement éthique	%	66	81	*Envoi de la Charte Achats Responsables qui est l'évolution de l'Engagement Ethique*	
Nombre de signataires en France		24	32		
Nombre de signataires en Europe		11	11		
Nombre de signataires hors Europe		3	5		
Nombre total de fournisseurs		58	58		
Pourcentage de fournisseurs signataires de la charte achat responsable	%			74	Création de la charte en 2018
Nombre de signataires en France				28	
Nombre de signataires en Europe				10	
Nombre de signataires hors Europe				4	
Nombre total de fournisseurs				57	
Pourcentage de fournisseurs engagés dans une démarche RSE	%			60 au 20/09/19	L'indicateur a été mesuré en croisant les résultats du questionnaire et de l'analyse des documents RSE fournit par nos fournisseurs
Nombre de signataires en France				25	
Nombre de signataires en Europe				6	
Nombre de signataires hors Europe				3	
Nombre total de fournisseurs				57	
Pourcentage de fournisseurs ayant répondu au questionnaire fournisseur	%			63 au 20/09/19	Création du questionnaire en 2019 avec envoi aux fournisseurs en mai 2019
Nombre de signataires en France				27	
Nombre de signataires en Europe				7	
Nombre de signataires hors Europe				2	
Nombre total de fournisseurs				57	

JN

1779

JEAN NIEL

Le sur-mesure par nature

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.