

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2020





L'ENGAGEMENT CITIZEN CAN



Citizen Can s'inscrit dans une philosophie de la connaissance et de l'action qui implique donc une logique de responsabilité individuelle et collective. Cette responsabilité est fondée sur la conviction que chacun peut s'épanouir et évoluer tout en produisant efficacement et dans la qualité. Il s'agit d'une démarche professionnelle et individuelle que l'on qualifie d'éthique. L'éthique étant, à notre sens, une compétence professionnelle. Chaque membre de Citizen Can est citoyen parce qu'il revendique sa part de responsabilité individuelle et qu'il s'oblige à intégrer véritablement le savoir être au savoir et au savoir-faire.

La philosophie de la connaissance, telle que nous l'interprétons, implique :

- *La connaissance de soi (l'Homme)*
- *La connaissance de l'autre (la Relation)*
- *La connaissance de son travail (la Compétence Métier)*
- *La connaissance des différentes fonctions de l'entreprise (Citizen Can)*
- *La connaissance de son environnement*

La philosophie de l'action, telle que nous l'interprétons, implique que Citizen Can construise une offre responsable avec toutes les parties prenantes.

Afin de répondre à cet engagement nous avons développé un processus opérationnel qui s'appuie sur deux concepts innovants et sur la mise en œuvre d'une démarche RSE :

L'acte Citoyen dont nous proposons la définition suivante : « L'acte citoyen est une démarche dans laquelle je m'engage à réaliser des actions auxquelles la communauté Citizen Can reconnaît l'effet positif pour la société au sens large. »

La méthode Citoyenne : La méthode donne un cadre à nos réflexions et influence nos actions. La méthode s'appuie sur le principe suivant : Une action citoyenne est une action qui est utile à soi, utile aux autres et utile à la société au sens large

Cela revient donc à mettre en œuvre ce concept en se posant ces 3 questions dans la mise en œuvre des actions internes et externes que réalise Citizen Can :

- *L'utilité à soi (Vous-même)*
- *L'utilité à l'autre ou aux autres*
- *L'utilité à la société au sens large*

Citizen Can a décidé de s'engager dans une démarche RSE pour contribuer aux objectifs du développement durable et aller toujours plus loin dans son processus d'amélioration continue. Depuis sa création, l'entreprise a pour vocation d'être créatrice de valeurs et souhaite aujourd'hui amplifier ses efforts dans une vision à long terme sur les aspects social, sociétal, environnemental et de gouvernance dans une synergie durable avec ses parties prenantes internes et externes. La RSE est vue comme un réel levier de performance qui permet de développer et diffuser de nouvelles pratiques, de maximiser les impacts positifs et réduire les risques négatifs sur l'écosystème. C'est pourquoi Citizen Can s'engage à rendre compte de sa démarche, de ses résultats et axes de progression en toute transparence. »

Florent Neveu, président de Citizen Can





L'HISTOIRE DE CITIZEN CAN



L'histoire de **Citizen Can** commence en 2007 lorsque Florent Neveu, Denis Soumoudronga et Christine Neveu créent l'entreprise.

Les fondateurs souhaitent révolutionner le concept d'entreprise « classique », en misant sur le lien social. Chez **Citizen Can**, un salarié doit être utile à soi, aux autres, et à la société au sens large.

En 2012, **Citizen Can** a créé la société civile immobilière Burozen afin que **Citizen Can** devienne propriétaire de son siège social actuel à Colombes.

En 2013, les fondateurs décident de créer une filiale en Angleterre, à la demande de Total pour intégrer son équipe de gestion du Si de la trésorerie du groupe.

L'année 2018 est marquée par l'achat de l'entreprise Arc en Ciel, permettant à **Citizen Can** de diversifier son activité, avec le secteur bancaire.

En 2019, **Citizen Can** fusionne avec Netilys (un cabinet concurrent) et crée **Citizen Can Corporate** en intégrant un nouvel associé : Dominique Niermont.

Fin 2019, **Citizen Can** co-fonde la société Back To Business (B2B) en s'appuyant sur son projet de blockchains de délégation des pouvoirs bancaires.

En 2020, **Citizen Can** s'associe à Y. Traoré pour créer sa filiale espagnole à Madrid.

Aujourd'hui, le **Groupe Citizen Can** est composé de :

- **Citizen Can**, avec 6 salariés.
- **Arc en Ciel Consultants**, avec 6 salariés.
- **Citizen Can Corporate**, avec 18 salariés.
- **Citizen Can Spain**, avec 3 salariés.
- **Citizen Can Ltd.**
- Burozen SCI.
- B2B.

Citizen Can se situe sur un marché de niches : le traitement des opérations bancaires et la gestion de la trésorerie et des risques du marché. Ses clients principaux sont Alstom, Schneider Electric, Total, Société Générale, Arkea, Natixis, la Bred...





L'ADHÉSION À GLOBAL COMPACT

Citizen Can soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

A travers son adhésion au Global Compact le 14 février dernier, **Citizen Can** souhaite montrer sa volonté d'intégrer ces principes dans sa stratégie d'entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire évoluer dans sa zone d'influence. Également de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les **Objectifs du Développement Durable**.

Global Compact se base sur 4 piliers principaux :



Les Droits de l'Homme



Les Normes Internationales de travail



L'environnement



La lutte contre la corruption

Les 17 objectifs du Développement Durable pour l'ONU



CITIZEN CAN ET LES DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

L'une des valeurs principales de **Citizen Can** repose sur le respect de ses citoyens et plus globalement sur le respect des Droits de l'Homme. Pour cela, le cabinet a fait plusieurs mises en place, en ce qui concerne la protection des données mais aussi l'éthique en son sein.

Tout d'abord, un règlement général sur la protection des données a été appliqué à partir du 25 mai 2018 au sein de **Citizen Can**. Jusqu'alors, il avait beaucoup été question des mesures du RGPD concernant le grand public, comme la portabilité des données, la possibilité de faire des recours collectifs, l'inscription d'un enfant ou l'enjeu du profilage par algorithme. Mais ce texte contient aussi des dispositions concernant les professionnels.

Le RGPD est une étape majeure dans la protection des données. Il vise à renforcer l'importance de cet enjeu auprès de ceux qui traitent les données et à responsabiliser les professionnels. Il consacre et renforce les grands principes de la loi Informatique et Libertés, en vigueur depuis 1978, et accroît sensiblement les droits des citoyens en leur donnant plus de maîtrise sur leurs données.

Par exemple, le RGPD intervient au moment du recrutement, lorsque **Citizen Can** reçoit les candidatures pour recruter. A ce moment, le RGPD demande au candidat peut garder son CV ou non.

Depuis 2018, **Citizen Can** a élu un délégué à la protection des données (DPO). Il a réalisé la cartographie de **Citizen Can** suivante afin de mieux comprendre le principe de la protection des données

En 2019, **Citizen Can** signe la Charte de la Diversité, qui se base sur 6 engagements principaux permettant aux organisations signataires de garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs en mettant en place des actions en sa faveur. Sa signature signifie un engagement à lutter contre toute forme de discrimination et laisse place à un management plus inclusif pour le cabinet.

La même année a été mise en place par Hélène Bouzy, responsable de l'élaboration de la stratégie RSE de **Citizen Can**, une Charte Éthique et déontologique définissant les valeurs et éléments de bonne conduite appliqués au sein de l'entreprise, afin d'énoncer les principes de **Citizen Can**, et encadrer les comportements pour respecter les Droits de l'Homme.

En ce qui concerne les résultats de ces mises en place, on peut constater qu'aucun incident sur les données à caractère personnel ne s'est produit depuis l'implémentation de la politique liée, et de la même manière, aucun incident portant atteinte à l'éthique n'a eu lieu depuis 2019. **Citizen Can** a de plus travaillé sur une charte des Valeurs pour 2021, pour compléter sa charte éthique afin d'ancrer ses us et coutumes dans les esprits des citoyens.

CITIZEN CAN ET LES NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toutes discrimination en matière d'emploi

En tant qu'entreprise citoyenne, **Citizen Can** a mis en place une politique des richesses humaines pour favoriser un environnement de travail serein et inclusif. Pour cela, l'entreprise a choisi d'impliquer les salariés dans la vie de l'entreprise et de respecter les différences individuelles tout au long de sa chaîne de valeur. Cela se matérialise par des actions concrètes telles que :



Lutte pour l'égalité et contre les discriminations

L'égalité hommes/femmes

- Définition d'une grille de salaire pour réduire les risques d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le salaire et les promotions sont définis au regard des compétences du citoyen.
- Répartition juste des bénéfices entre les salariés (prime de participation).
- La promotion professionnelle : chaque salarié est accompagné tout au long de sa carrière pour évoluer et s'épanouir au sein de l'entreprise selon ses compétences et appétences.

La lutte contre les discriminations

- Veiller au respect du cadre réglementaire dans tous les actes de gestion individuels et collectifs : recrutement, accès à la formation, mobilité et évolution professionnelle.
- Sensibilisation sur la lutte contre les discriminations pour l'ensemble des salariés.
- Recrutement : examen et tri de CV à l'aveugle.

Favoriser l'égalité des chances

- Offres de recrutement basées sur des profils variés : du junior aux personnes âgées de plus de 50 ans.
- Recrutement d'alternants dès que le besoin est identifié en interne.

Handicap

- Achat de fournitures de bureaux dans des entreprises adaptées (Alfaburo) et ESAT (Noël Le Gaud) en 2019 et en 2020.
- Présence sur les offres d'emplois **Citizen Can** de la mention : « postes ouverts à compétences égales aux personnes en situation de handicap ».



Favoriser le bien-être des salariés

La parentalité

- Prise en compte de la parentalité et accompagnement des aidants familiaux : octroi de 3 journées rémunérées par année civile pour s'occuper de ses enfants et/ou parents malades depuis le 15 mars 2013.

Les demi-journées CC :

- Initiées en 2008, les ½ journées CC regroupent l'ensemble des Citoyens. Cet évènement est organisé le troisième jeudi de chaque mois au sein des locaux du Groupe **Citizen Can** ou bien dans des espaces plus grands loués pour l'occasion. Les ½ journées ont pour objectif de réunir tous les Citoyens afin, d'une part, de développer la cohésion de notre groupe, d'autre part, de contribuer à l'évolution de chacun à travers des présentations relatives à nos métiers, à la méthodologie ou bien au savoir-être.

Les séminaires :

- Un séminaire **Citizen Can** est une réunion d'entreprise où tous les collaborateurs se regroupent pour discuter de sujets qui sont des enjeux pour l'évolution de l'entreprise. Se déroulant sur un ou plusieurs jours, il est organisé en dehors des locaux de l'entreprise afin de donner un cadre plus informel et accessible à la réunion. Outre les réunions organisées autour du sujet principal, de nombreuses activités divertissantes et culturelles sont proposées.

Avantages :

- Journées anniversaires : si le salarié pose un RTT/congé payé le jour de son anniversaire, **Citizen Can** prendra en charge à hauteur de 100 € maximum les activités que le salarié s'offrira lors de cette journée : soins, sorties, shopping, activités diverses (massage, saut en parachute...)
- **Citizen Can** offre un cadeau à chaque salarié lors d'un événement important dans sa vie professionnelle ou personnelle : mariage, naissance, départ.



Favoriser la formation de nos équipes

- Formations principales (dont tous les salariés ont été formés) :
 - **Leadership Éthique** : formation qui permet de révéler le potentiel d'évolution et de création de chacun. **Citizen Can** a ainsi appris à développer un relationnel et un management valorisant plutôt qu'une vision critique.
 - **Alliance 3P** : formation qui permet de dévoiler les deux volets de compétences qui font la qualité d'un bon chef de projet : le savoir-faire et le savoir-être.



Un management responsable et inclusif :

Citizen Can s'est dotée en 2019, d'une Charte de la diversité qui contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la performance. En outre chaque salarié de l'entreprise a aidé à rédiger la Charte des valeurs de **Citizen Can** qui sortira fin décembre de cette année.

- Mise en place d'une gouvernance partagée dans le cadre du processus décisionnel.
- Partage des valeurs et de l'éthique.
- Respect du dialogue social : présence d'un CSE (comité social et économique) depuis 2020.

- Questionnaire de satisfaction à destination des salariés.
- Implication des salariés dans la vie de l'entreprise : ½ journées CC une fois par mois ; kick off ; 1 ou 2 journées de travail.

Les résultats de ces différentes mises en place se caractérisent par des indices extra-financiers qui évoluent positivement chaque entre 2019 et 2020 :

Indicateurs Richesses Humaines	2019	2020
Effectif des citoyens (au 31/12)		
Effectif global	29	30
Nombre d'hommes	17	18
Nombre de femmes	12	12
Répartition par tranche d'âge		
Moins de 30 ans	6	8
De 30 à 49 ans	11	9
50 ans et plus	12	13
Répartition par statut		
Associés non-salariés	2	2
Associés salariés	2	2
Salariés en interne (service administratif, commercial et RH)	3	5
Consultant	10	9
Consultant Confirmé	5	5
Consultant Sénior	N/A	0
Expert & Responsable de Mission	8	8
Égalité de traitement		
Rémunération annuelle moyenne de la direction chez CC	105,35	107
Rémunération annuelle moyenne de la direction dans le secteur	-	185
Rémunération annuelle moyenne des consultants chez CC (en k€) ¹²	60,468	60,005
Rémunération annuelle moyenne des consultants dans le secteur d'activité (en k€) ³	-	58,3
Rémunération annuelle moyenne du personnel administratif de CC (en k€)	31,174	28,076
Rémunération annuelle moyenne du personnel administratif dans le secteur d'activité (en k€)	-	27,3
Nombre de promotions entre les femmes et les hommes	-	1F-2H
Nb de salariés augmentés (Hommes et Femmes)	4H -4F	6H-4F
Moyenne d'augmentation individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions pour les femmes et les hommes	H = 1,0,8% F = 1,14%	H = 1,94 F = 2,06
Pourcentage de femmes associées	33%	33%
Pourcentage de collaborateurs de nationalité étrangère	3 soit 10%	6 soit 20%
Pourcentage de collaborateurs handicapés	-	-

¹ Calcul : (moyenne des Consultants + moyenne des consultants confirmés + moyenne des Experts/DP) /3

² Salaires bruts contractuels annuels

³ Moyenne calculée de la même manière d'après les données publiées par Robert Half

Développement du capital humain		
Nombre de jours de formation	93	121,5
Nombre moyen de jours de formation par citoyen	2,9	3,5
Proportion de citoyen ayant bénéficié d'une formation	83%	100%
Total des dépenses de formation	10384	36438
Total des dépenses réglementaires de formation	14364	14347
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	100%	100%
Santé et Sécurité au Travail		
Nombre d'années d'ancienneté en moyenne		4,93
Turnover (nb de départs/effectifs salariés fin année)	20%	13%
Pourcentage des nouveaux salariés ayant passé la visite médicale d'embauche	100%	100%
Pourcentage des salariés ayant effectué la visite médicale de contrôle	100%	100%
Nombre d'accidents de travail et de trajet	0	0
Types d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme	NA	NA
Taux d'absentéisme	2,41%-	1,17%
Nbr de congés maternité	0	0
Nbr de congés paternité	0	1
Retour au travail et maintien en poste après le congé parental par sexe	0	0
Mise à jour du DUER (une fois par an ou tous les deux ans)	-	OUI
Dialogue social		
Pourcentage de l'effectif total représenté dans les instances du personnel	7%	3%
Nbr de réunions réalisées avec les délégués du personnel	2	3
Loyauté des pratiques / Lutte contre la corruption		
Publication des bilans auprès du Greffe de Tribunal	OUI	OUI
Nombre de plaintes reçues (clients, salariés...)	0	0
Nombre de plaintes résolues	NA	NA
Nombre de salariés formés sur la lutte contre la corruption	100%	80%
Charte éthique et déontologique diffusée à l'ensemble des salariés	-	oui
Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein		
PEE - investissements responsables	OUI	OUI
CESU	OUI	OUI
Chèques vacances	NON	NON
Chèques déjeuner	OUI	OUI
Nombre de jours enfants / parents malades utilisés	1	2,5
Sécurité SI		
Nombre d'incidents sur les données à caractère personnel	0	0

CITIZEN CAN ET L'ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre activité génère des impacts sur l'environnement que nous souhaitons réduire et maîtriser. Pour cela, toute l'équipe se mobilise afin de contribuer à la responsabilisation et la prise de conscience en ce qui concerne l'environnement. Que cela passe par des fournisseurs écoresponsables ou encore par la réduction de notre empreinte carbone : nous mettons en œuvre un maximum de procédés nous permettant de nous engager dans une démarche à impact positif.

En ce qui concerne les actions menées, **Citizen Can** a décidé de faire appel à Imprim'Vert pour l'impression de tous ses documents (cartes de visite, plaquette commerciale, carte de vœux, invitations...), ce qui est pour nous l'assurance d'un engagement respectueux de la planète. De même, nous achetons des fournitures recyclées (ramettes de papier, recharges, enveloppes...).

De nombreuses initiatives pour promouvoir le respect de la planète sont aussi prises, à l'image de la soirée de célébration annuelle le 19 juin 2014 dans laquelle **Citizen Can** a décidé d'offrir à ses collaborateurs et partenaires d'être chacun le parrain de 10 arbres Moringa. Ces arbres ont été plantés dans le projet Forest & Life au Togo.

Le quotidien de Citizen Can est aussi engagé depuis la sélection et la création de ses locaux en 2013, puisque les travaux ont été menés dans le cadre d'un chantier écoresponsable, et le mobilier installé est 100% recyclable.

En effet :

- Le mobilier a été réalisé dans le respect des normes ISO 9001 et 14001.
- Les chaises ont été créées par l'entreprise Herman Miller, classée parmi les 20 meilleures entreprises durables.
- Les bureaux et tables ont été fabriqués par Forma 5, une entreprise pour qui l'innovation passe par l'étude de l'impact sur l'environnement. Une production réalisée en respectant le code de l'éthique et du développement sain et social. Des bureaux et tables 100% recyclables.
- Les caissons réalisés par l'entreprise Bisley, dont la conception s'appuie sur le principe : réduire, réutiliser et recycler sont certifiés FISP et en acier 100% recyclables. L'entreprise est signataire de la politique environnementale de l'OFFMA.
- Les chaises de la cafétéria ont été créées par l'entreprise Parri et sont 100% recyclables dans les centres autorisés.
- Les tables de réunion ont été fabriquées par l'entreprise Clen dont les composants en bois sont issus de forêts gérées durablement.
- Les chaises de réunion, les canapés et fauteuils ont été réalisés par l'entreprise Sokoa dont l'usine est un ICPE (installation classée pour la protection de l'environnement) et qui a adhéré au Global Compact.



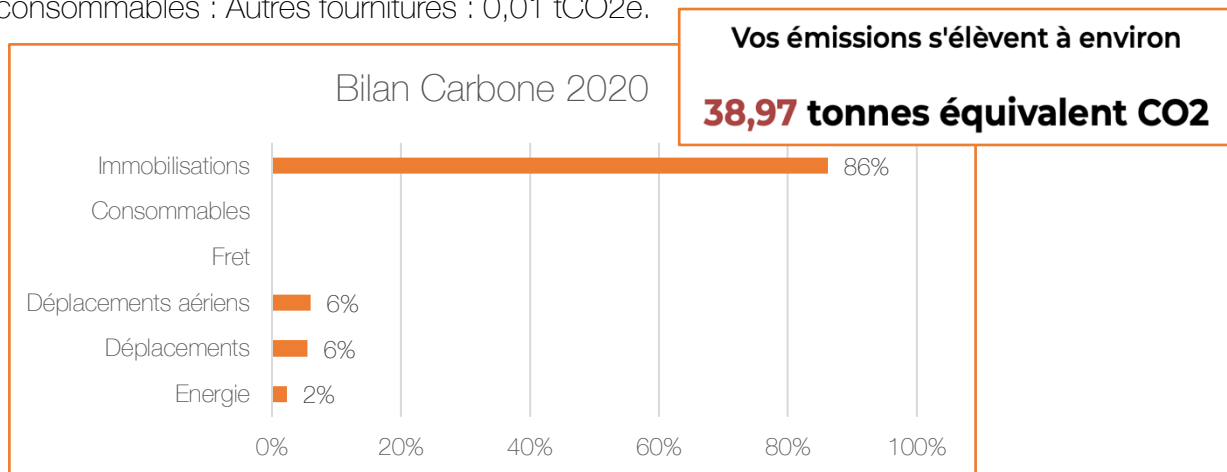
Analyse de l'empreinte carbone :

Citizen Can, cherche à atteindre la neutralité carbone. C'est pourquoi, depuis septembre 2014, nous avons choisi un fournisseur d'électricité 100% verte : Enercoop.

De plus, **Citizen Can** propose un remboursement des frais kilométriques des salariés souhaitant venir sur leur lieu de travail en vélo. Enfin, une politique d'achats eco responsables a été mise en place depuis septembre 2020 afin d'évaluer l'impact de nos achats et de trouver des solutions plus « vertes ».

D'après le calculateur GoodPlanet, les émissions de **Citizen Can** en 2020 sont :

- Les immobilisations : Bâtiments : 3,05 tCO₂e / Véhicules : 7,7 tCO₂e / Équipements informatiques : 22,84 tCO₂e.
- Les consommables : Autres fournitures : 0,01 tCO₂e.



- Le fret : aucun.
- Les déplacements aériens : Courtes distances : 2,33 tCO₂e.

Les déplacements aériens concernent les voyages d'affaires qu'effectuent les dirigeants pour se rendre en Espagne où **Citizen Can** a ouvert une filiale en 2020.

- Les déplacements : Domicile-travail : 2,15 tCO₂e.

Une collaboratrice utilise un véhicule électrique, les autres collaborateurs prennent les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

- L'énergie : Électricité : 0,89 tCO₂e.



La politique d'achats écoresponsables :

Citizen Can est une entreprise qui effectue des achats uniquement pour les fournitures de bureau et de l'alimentaire. Ces deux types d'achats sont des leviers en termes de mise en place d'une politique d'achats écoresponsables. Celle-ci a été créée en septembre 2020.

Pour ce faire, dans un premier temps, un reporting a été réalisé afin de pouvoir comparer les évolutions de la part des achats écoresponsables dans les achats effectués par l'entreprise.

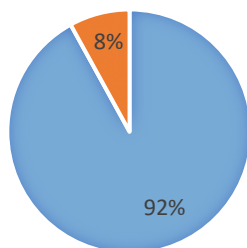
Dans un second temps, une liste de fournisseurs écoresponsables a été proposée afin de permettre au service admin d'avoir le choix pour effectuer ses achats. Par exemple, des ESAT ont été sélectionnés pour les achats de fournitures de bureaux ; des entreprises proposant des produits biologiques pour les achats alimentaires.

La politique d'achats écoresponsables vise à court terme d'atteindre 30% d'achats écoresponsables d'ici 2022 et 65% d'ici 2024. A moyen-long terme, l'objectif de **Citizen Can**

est d'avoir une politique totalement basée sur le respect de l'environnement et atteindre les 90-100% d'achats écoresponsables.

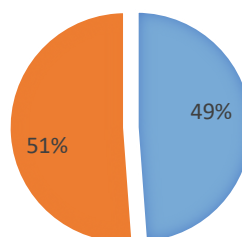
PART DES ACHATS ECO RESPONSABLES DANS TOTAL DES ACHATS 2019

- % achats non eco responsables
- % achats eco responsables



PART DES ACHATS ECO RESPONSABLE DANS TOTAL DES ACHATS 2020

- % achats non eco responsables
- % achats eco responsables



En termes de résultats, les objectifs de Citizen Can sont atteints, puisque les achats écoresponsables ont représenté 51 % du total en 2020 contre 8% en 2019, ce qui promet une tendance positive pour les prochaines années. Plus globalement, l'année 2020 a été l'occasion pour **Citizen Can** de calculer son empreinte carbone et ainsi de percevoir les points sur lesquels elle pourrait s'améliorer, mais aussi de concrétiser sa démarche environnementale en menant une politique d'achats écoresponsables.



CITIZEN CAN ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

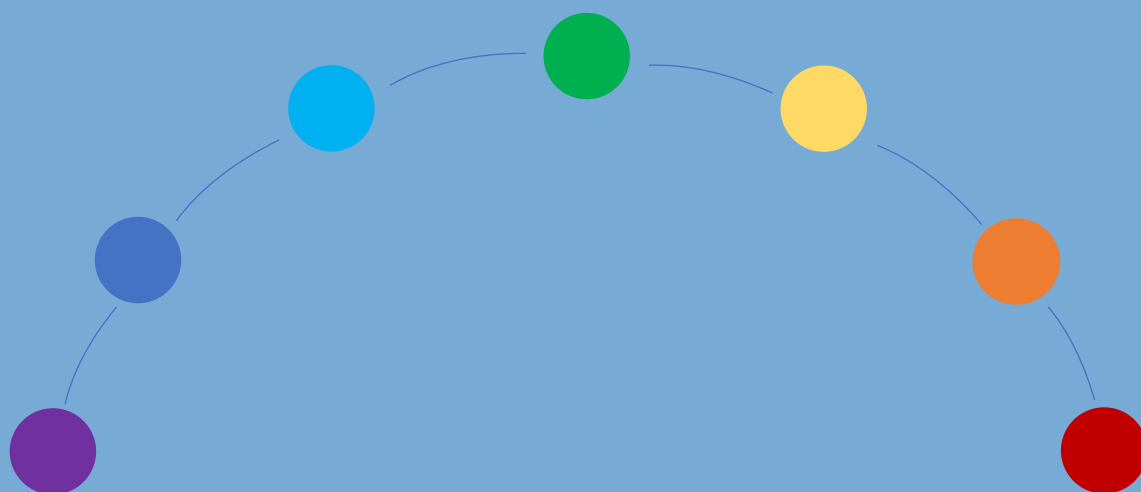
Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Citizen Can agit en transparence quant à ses pratiques, ce qui entraîne un rejet systématique de toute proposition pouvant s'apparenter à de la corruption. L'éthique étant très importante pour l'entreprise, les contrats établis avec les clients et fournisseurs se font toujours dans le respect de cette valeur. De plus, dans le cadre de la loi du travail, **Citizen Can** respecte la confidentialité des données et informations échangées avec ses interlocuteurs.

Les actions concrètes qui ont été menées sont tout d'abord une formation contre la corruption reçue par tous les salariés au cours des années 2019 et 2020, pour les sensibiliser et encourager les bonnes réactions dans les situations auxquelles ils peuvent faire face, et la mise en place du RGPD : toutes les données ont été mises en conformité par rapport aux normes en vigueur, et chaque salarié et consultant externe a adhéré à ce règlement.

La Charte Éthique et déontologique créée en 2019 renforce aussi cet engagement face à la corruption, en stipulant que les affaires pratiquées sont équitables et se déroulent dans le respect de la concurrence et offrent des tarifications justes et représentatives du travail fourni. Il est aussi noté que **Citizen Can** applique la loi en vigueur et les obligations professionnelles pour protéger les renseignements confidentiels et personnels recueillis et traités et qu'il est interdit de divulguer ces mêmes renseignements, concernant les collaborateurs comme les clients.

Résultant de ces actions, aucun cas de corruption n'a été recensé depuis la création du cabinet et aucun prêt, honoraire, récompense ou tout autre avantage n'a été offert ou accepté dans le but de conduire nos partenaires à des pratiques illicites. De plus, l'année 2021 verra la naissance de la politique de lanceur d'alerte de **Citizen Can**.



Citizen Can & Arc-en-ciel Consultants
14-30 Rue de Mantes
92000 Colombes