



RAPPORT RSE 2022



FACE AUX GRANDS DÉFIS, UNE APPROCHE HOLISTIQUE

Un rapport pour marquer nos engagements et notre responsabilité

Nous vivons dans un monde plein d'immenses défis. Des défis plus grands encore peut-être que ceux qu'ont pu affronter toutes les générations précédentes : des défis industriels, technologiques, sociaux, environnementaux, éthiques, Et nous devons tous, où que nous soyons, quoi que nous fassions, agir de manière responsable pour relever ces défis.

Voici notre premier rapport RSE : nous voulons partager avec vous la façon dont Oberthur Fiduciaire s'inscrit dans la conduite du changement durable pour relever ces défis en y associant nos clients.

Tout d'abord, nous souhaitons montrer la fidélité de notre Groupe à ses valeurs et à son histoire, qui a su implanter une démarche sociétale dès sa création. Depuis 2015, conformément à nos cinq grandes valeurs - expertise, confiance, innovation, respect et intégrité, nous développons une ap-

proche holistique et volontaire : nous avons mis en place une Démarche de Développement Durable (fondée sur l'ISO 26000) qui désormais s'étend progressivement au Groupe au travers du système de management intégré « Earth 365 ».

Profondément ancré dans notre histoire et nos valeurs, attesté et soutenu par des labels et des normes internationales, notre engagement est présent partout dans le Groupe : il est au cœur de notre management, de notre démarche anti-corruption, de notre politique sociale et, bien sûr, de nos actions environnementales.

En tant que Président du Groupe, je suis fermement engagé dans ce programme de réduction de l'empreinte carbone. Je tiens à vous remercier tous, car ce processus est le fruit d'un effort et d'un esprit collectif et j'espère que vous répondrez à l'appel à contributions que nous avons placé à la fin de ce rapport.

THOMAS SAVARE,
Président

SOMMAIRE

01

LA RSE DANS NOS VALEURS ET DANS NOTRE HISTOIRE

**NATURE, INNOVATION ET RESPONSABILITÉ SOCIALE :
DES PRÉOCCUPATIONS DE LONGUE DATE CHEZ OBERTHUR**

02

GESTION & ÉTHIQUE : PROGRAMME, NORMES, LABEL

**« SOYEZ LE CHANGEMENT QUE VOUS VOULEZ VOIR
DANS LE MONDE »**

03

DES PRATIQUES TRANSPARENTES ET ÉQUITABLES

**UNE POLITIQUE ANTI-CORRUPTION TRÈS STRICTE,
INTÉGRÉE DANS NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE.**

04

ENVIRONNEMENT

**NOTRE CONTRIBUTION À LA TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE ET À L'UTILISATION DE MATÉRIAUX
PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT**

05

RELATIONS HUMAINES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**NOUS NOUS EFFORÇONS CONSTAMMENT DE
PROMOUVOIR LA PARITÉ, LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE**



OBERTHUR FIDUCIAIRE A REJOINT **LE PACTE MONDIAL** EN JANVIER 2021

Le Pacte Mondial est le plus grand engagement volontaire au monde engagement volontaire du monde en faveur du développement durable (plus de 15 400 participants dans 164 pays en février 2021).

Le Pacte Mondial a été lancé par les Nations Unies en 2000 pour encourager les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable. Il propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, basé sur 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

AGENDA 2030 POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AVEC, EN SON CŒUR, LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



A close-up photograph of agave leaves, showing their characteristic fan shape and serrated edges. The leaves are a vibrant green color. A thick white horizontal line is positioned to the left of the chapter number '01'.

Chapitre

01

**LA RSE DANS
NOS VALEURS
ET DANS NOTRE
HISTOIRE**

NATURE, INNOVATION, & RESPONSABILITÉ SOCIALE

DES PRÉOCCUPATIONS CLÉS ET DE LONGUE DATE CHEZ OBERTHUR

Dès les débuts d'Oberthur, au milieu du 19ème siècle, le **développement durable** était déjà une préoccupation majeure pour notre fondateur François-Charles Oberthur et ses fils Charles et René. Amoureux des papillons et des coléoptères, les deux fils étaient de brillants entomologistes, très intéressés par la **nature** et ce que nous appelons aujourd'hui la biodiversité. Tout en développant l'**innovation** industrielle, la famille a également mis en place diverses **actions sociales** pour ses employés. En effet, la **responsabilité environnementale et sociale**, telle que l'expriment nos cinq **valeurs**, est profondément ancrée dans l'histoire de l'entreprise.

LA PASSION POUR LA NATURE EST UNE TRADITION FAMILIALE



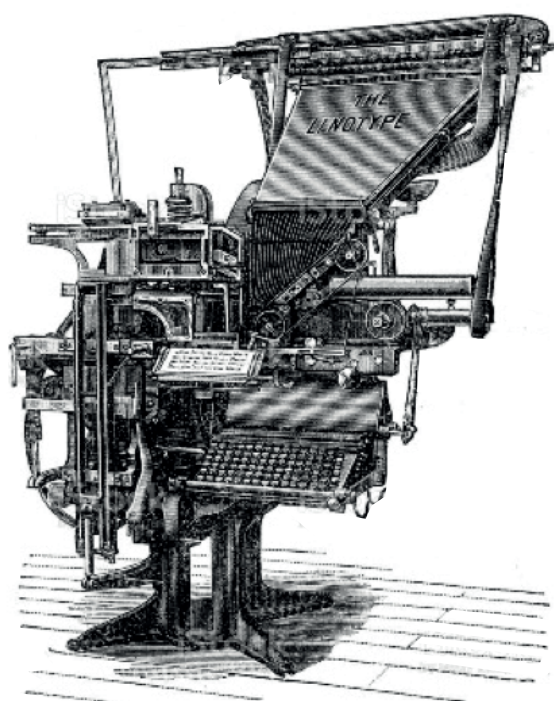
L'impression n'est pas la seule marque de fabrique de cette grande famille industrielle des 19^e et 20^e siècles. Très en phase avec les préoccupations de leur siècle, les fondateurs se sont intéressés à la compréhension de la nature et à l'inventaire méthodique de la biodiversité.

Charles et René étaient des entomologistes et des collectionneurs de renommée internationale. Perpétuant une tradition familiale héritée de leur grand-père et de leur père alsaciens, passionnés de papillons, ils ont constitué deux immenses collections d'insectes. Charles commence sa première collection à l'âge de neuf ans et reçoit en 1913 le prix Cuvier de l'Académie des Sciences.

En tant qu'amateurs, ils ont accompli un travail scientifique, non seulement en collectant mais aussi en publiant des ouvrages spécialisés sur le sujet. Pour l'illustration de ses publications, qu'il fait imprimer dans la fabrique familiale, Charles fait appel à des illustrateurs de talent comme A. d'Apreval et Jules Culot.



EXPERTISE & INNOVATION, MARQUE DE FABRIQUE DE LA MAISON



Ce goût pour la science et les techniques avancées s'est également manifesté dans la manière dont la famille Oberthur a constamment modernisé le Groupe, poussée par la révolution industrielle et la volonté de rester leader.

En 1888 est créé un laboratoire photographique, tandis que l'électricité remplace le gaz pour l'éclairage.

En 1889, la toute nouvelle machine Linotype est mise en place et, en 1929, la technique offset est introduite dans l'atelier d'impression. Parallèlement, tout est mis en œuvre pour accroître la formation et le savoir-faire des employés.

UN SENS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE PROFONDÉMENT ANCRÉ


François-Charles Oberthur, notre fondateur, a été très en avance sur son temps en développant dès les années 1840 une série de mesures sociales pour améliorer le bien-être de ses employés.

Profondément influencé par la doctrine du catholicisme social et du paternalisme industriel, il crée une société de secours mutuel pour les lithographes, une école industrielle d'apprentissage, un système de retraite et d'épargne ouvrière.

En outre, pour aider les employés à s'exprimer pleinement et dans la bonne humeur, il a mis en place des journées de la femme, une société de gymnastique et une fanfare.



LA SOCIÉTÉ DE GYMNASIQUE ET LA FANFARE



NOS CINQ VALEURS

EXPERTISE

CONFIANCE

INNOVATION


RESPECT

INTÉGRITÉ



Nos valeurs, que nous revendiquons et partageons, sont profondément ancrées dans l'engagement du groupe.

Dans la continuité de cette tradition de longue date, nous avons fixé des normes élevées de performance et de comportement éthique. Nous inspirons la confiance en exprimant nos intentions, en alignant nos comportements sur nos paroles et en assumant la responsabilité de nos actes.



A child is kneeling on a grey asphalt surface, drawing a large, colorful globe. The globe is composed of various shades of blue and green, representing the Earth's oceans and continents. The child's arm and hand are visible, actively engaged in the drawing process. Two pieces of green chalk lie on the ground near the bottom right of the globe.

Chapitre

— 02

**GESTION & ÉTHIQUE :
PROGRAMME, NORMES, LABEL**

« SOYEZ LE CHANGEMENT QUE VOUS VOULEZ VOIR DANS LE MONDE »

Chez Oberthur Fiduciaire, nous sommes très fiers de la façon dont nous avons structuré notre système de management intégré, appelé « *Earth 365* ». Il est devenu « une priorité » dans tout ce que nous faisons, à tout moment et tout au long de notre activité.

Pour garantir à la fois le respect de nos valeurs et l'efficacité de notre système de management, nous avons choisi d'adopter les *normes ISO* et avons obtenu plusieurs certifications dont le label *Responsabilité Europe*.

EARTH 365

NOTRE APPROCHE ET NOTRE PROGRAMME DE MANAGEMENT

Inspirés par la *Conférence de Paris sur le changement climatique* de 2015, nous avons lancé ce que nous appelons notre programme de management, *Earth 365*. Il régit notre approche durable pour devenir une meilleure entreprise citoyenne.

Ce programme couvre tous les aspects de ce que nous faisons dans la communauté, en ce qui concerne les *droits de l'homme, l'égalité des chances, l'environnement, l'éthique des affaires*, ainsi que la façon dont nous travaillons avec nos clients.

L'objectif est simple : prendre des mesures concrètes pour améliorer notre impact sur l'environnement dans tous les aspects de nos cycles d'approvisionnement, de production et de livraison. Ce projet approche déjà de sa douzième année. Nous voulons donc le rendre plus visible et en partager les bénéfices avec d'autres.

L'AMBITION DU GROUPE

RENNES, SOFIA, APELDOORN

Notre Président, Thomas SAVARE, a fixé des objectifs ambitieux pour toutes les activités du Groupe : usines de production de billets de banque à Rennes et à Sofia, papeterie d'Apeldoorn.



- **Droits de l'homme**
- **Relations et conditions de travail**
- **Environnement**
- **Des pratiques transparentes et équitables**
- **Questions relatives aux consommateurs**
- **Communautés et développement local**

ISO 26000 : COMPÉTITIVITÉ, SÉCURITÉ ET ÉTHIQUE

Oberthur a obtenu sa première certification ISO en 1995 pour son système de management de la qualité. Depuis cette date, nous avons étendu nos certifications ISO dans tous les domaines. Notre système de management est désormais fondé sur la norme internationale ISO 26000. Notre objectif est et restera d'offrir à nos clients compétitivité et sécurité en agissant d'une manière éthique, transparente et durable.

CRITÈRES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

Pour garantir la qualité à nos clients, nous contrôlons l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement selon les critères de la *responsabilité sociétale des entreprises* (RSE). Nous tenons également compte de la RSE dans tous les appels d'offres destinés à nos prestataires de services et nous travaillons avec nos fournisseurs pour qu'ils adoptent cette même démarche.

RESPONSIBILITY EUROPE : UNE MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION TRANSPARENTE

Grâce aux processus que nous avons mis en place, nous avons obtenu le nouveau label international Responsibility Europe, fondé sur le label de *Responsabilité sociale des entreprises* (RSE).



Ce label international, fondé sur la norme ISO 26000 et les *objectifs de développement durable* des Nations Unies, reconnaît les entreprises et les organisations qui se transforment et innovent en s'engageant fermement en faveur d'un monde plus responsable et durable.

AU-DELÀ DES MINIMUMS LÉGAUX

Aujourd'hui, sur nos trois sites de production, nous améliorons continuellement notre système de management intégré en allant même au-delà des minimums légaux.

NOS 4 DEVISES

UNE MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION TRANSPARENTE

Mesurer la pertinence des actions et de leurs résultats, sur la base d'une notation solide et indiscutable, selon la logique *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) qui déclenche une amélioration continue.

UN CONTRÔLE SUR SITE

Par un organisme tiers indépendant, reconnu pour son impartialité, son expertise et son éthique.

TENIR COMPTE DES ATTENTES DE LA SOCIÉTÉ ET DES INTÉRÊTS DES PARTIES PRENANTES INTERNES ET EXTERNES

Pour juger de la performance et de l'impact de notre démarche de *Responsabilité sociale des entreprises* (RSE) par le biais d'informations objectives et pertinentes.

UNE COMMUNICATION SINCÈRE ET CRÉDIBLE

L'obtention du label *Responsibility Europe* envoie un signal interne et externe clair : celui d'une entreprise qui s'engage dans un processus de changement et d'amélioration continue et qui assume les conséquences de ses décisions.



Chapitre

03

**DES PRATIQUES
TRANSPARENTES
ET ÉQUITABLES**

UNE POLITIQUE ANTI-CORRUPTION TRÈS STRICTE, INTÉGRÉE DANS NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

Au fil des ans, Oberthur Fiduciaire a acquis une réputation mondiale de probité et d'excellence qui lui a valu la confiance de ses clients et partenaires. Cette confiance repose en grande partie sur sa culture d'entreprise qui est fondée sur des valeurs telles que l'intégrité et le respect des lois et conventions internationales.

Le Groupe a adopté une *politique de « tolérance zéro » en matière de corruption* dans toutes ses opérations, ses filiales et ses relations commerciales. Pour garantir le respect de cette politique, un *Code de conduite anti-corruption* précis et strict, qui va au-delà du respect des lois internationales, est adopté par tous les employés, qu'ils soient permanents ou temporaires.

UN CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION ADAPTÉ AUX ACTIVITÉS D'OBERTHUR FIDUCIAIRE



NORME ISO

Le groupe a été la première entreprise de notre secteur à adopter la norme anti-corruption et à être certifiée ISO 37001.

Tous nos collaborateurs et employés doivent observer les mêmes règles de conduite dans le cadre de leurs relations avec nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et consultants.

Ces règles, ainsi que des exemples spécifiques, sont formalisées dans notre *Code de Conduite Anti-Corruption*, un document annexé au règlement intérieur d'Oberthur Fiduciaire. Tous les collaborateurs et employés doivent le lire, le comprendre et le signer.

En plus des comportements strictement interdits par les lois anti-corruption, notre Code prévoit et analyse certaines situations plus ambiguës, appelées *red flags*.

Pour ancrer et consolider les bons comportements, le Groupe organise, pour les collaborateurs et les employés à risque, des sessions ciblées de formation avec des avocats spécialisés sur les règles juridiques relatives à la corruption et les règles qui composent notre *Code de conduite*.



« Tolérance zéro »

pour 100 % des collaborateurs

Le Groupe a adopté une politique de « tolérance zéro » contre la corruption dans toutes ses opérations, filiales et relations d'affaires.

Ce code s'applique à toutes les personnes qui travaillent de manière ponctuelle ou permanente pour le Groupe ou l'une de ses filiales, joint-venture, ou toute autre entité gérée ou contrôlée par lui, que ce soit ou non dans le cadre d'un contrat de travail.

Les comportements en violation du Code peuvent, après enquête, faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

An aerial photograph of a lush, dense green forest. A winding river or stream flows through the center of the forest, creating a light blue path that contrasts with the vibrant green of the trees. The perspective is from directly above, looking down on the canopy.

Chapitre

— 04

ENVIRONNEMENT

NOTRE CONTRIBUTION À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET À L'UTILISATION DE PRODUITS PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Chaque jour, l'actualité nous rappelle, comme à toutes les entreprises du monde, la nécessité vitale de prendre soin de notre environnement.

Quoi qu'il en soit, la conscience écologique est inscrite dans nos gènes. Nous cherchons constamment à améliorer nos procédures et nos produits afin de contribuer à la transition énergétique de façon durable, en réduisant notre empreinte carbone, en utilisant le plus possible d'énergie verte, en recyclant nos déchets et en concevant de nouveaux matériaux plus écologiques pour fabriquer nos produits.





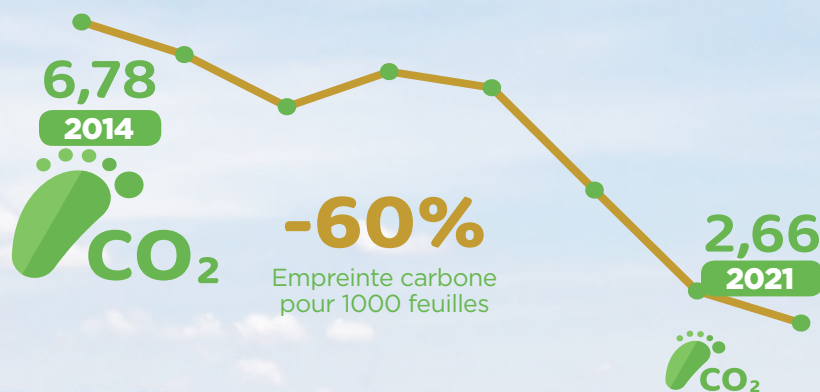
RÉDUIRE, RÉUTILISER, RECYCLER» : CONTRIBUER À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Réduire notre
empreinte carbone
et aller vers l'énergie
verte

Depuis 2012, nous développons une stratégie
« bas carbone ».

Nous mesurons soigneusement nos émissions
de CO₂. Nous établissons des partenariats
avec nos clients pour réduire l'empreinte
carbone de leurs produits.

Depuis 2020, nous utilisons 100 % d'électricité
renouvelable sur nos sites d'impression et,
depuis 2022, nous intégrons le bio méthane.



NOTRE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE À FAIBLE ÉMISSION DE CARBONE

En 2020, nous avons commencé à proposer et à réaliser un suivi spécifique de l'empreinte carbone liée à la production de billets de banque. Cette analyse se fonde sur 347 facteurs clés suivis mensuellement, depuis la fourniture de matières premières jusqu'à la livraison des produits finis au client.

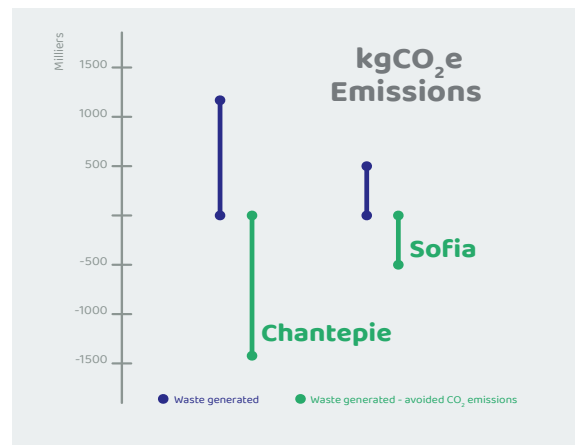
En outre, nous pouvons réaliser, pendant la phase de conception, une première analyse du cycle de vie afin d'optimiser l'empreinte carbone sur des éléments simples, comme les matières premières ou, des éléments plus sensibles, comme un processus de production spécifique.

Nous avons déjà aidé plusieurs clients à réduire l'empreinte carbone de leurs billets de banque et nous espérons que cela deviendra une pratique courante.

Réutiliser et recycler : gestion des déchets

Nous recyclons 80 % de nos déchets grâce à 65 procédés de traitement créatifs en privilégiant les synergies locales et les technologies de faible technicité

Les émissions de CO₂ évitées grâce au recyclage sont désormais supérieures aux émissions générées.



Nos déchets deviennent des matières premières pour d'autres entreprises et nous recyclons, entre autres, les plastiques générés par notre production.

Par exemple, avec les bouchons en plastique, nous fabriquons des cales pour maintenir le papier à plat ; nous recyclons les masques de protection en matériel scolaire ; nous envoyons les boues d'encre taille-douce en méthanisation pour chauffer les serres de culture de la spiruline.



CONCEVOIR DE NOUVEAUX SUBSTRATS PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT POUR LE PAPIER DES BILLETS DE BANQUE



Nous essayons d'offrir à nos clients la possibilité de remplacer partiellement le coton par des fibres alternatives issues de cultures locales, comme les fibres d'abaca.

D'autres plantes alternatives, comme l'eucalyptus, l'alfa, le chanvre, le jute, le kapok, le sisal, sont à l'étude.





Chapitre

05

RELATIONS HUMAINES ET
CONDITIONS DE TRAVAIL

NOUS NOUS EFFORÇONS CONSTAMMENT DE PROMOUVOIR LA PARITÉ, LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE

Depuis sa création, le Groupe est attentif au bien-être de ses collaborateurs à travers un dialogue social constructif. Nous avons signé plusieurs accords avec les représentants de nos salariés concernant l'emploi des jeunes comme des seniors, le recrutement des travailleurs handicapés, la parité entre hommes et femmes.

Nous mettons constamment en œuvre des mesures concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail : tout en fédérant l'ensemble du Groupe autour d'une culture de santé et de sécurité. Nous proposons à nos employés de nombreux avantages sociaux - bien au-delà des obligations légales.



LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Notre Groupe a signé en 2014 un accord visant à favoriser l'intégration des jeunes employés, l'embauche et le maintien en poste des seniors et à assurer la transmission des compétences.

Statistiques du groupe

L'âge moyen sur les sites est d'environ 40 ans. 40 % des personnes recrutées ont moins de 25 ans et 10 % plus de 50 ans.

Les employés de plus de 50 ans représentent 22 % de l'effectif total.

L'âge moyen du Groupe est de 40 ans et l'ancienneté moyenne est de plus de 10 ans.

Le recrutement de personnes de moins de 25 ans et de plus de 50 ans est encouragé.

LA TRANSMISSION

NOTRE PROGRAMME DE TUTORAT

Toutes les nouvelles recrues bénéficient d'une session d'intégration et d'un coaching individuel pendant 4 semaines.

Un tuteur-référent interne est chargé de leur formation et de leur accompagnement.

Cela nous permet d'assurer la transmission des connaissances et des compétences.





DES MESURES SPÉCIALES POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Non seulement nous respectons nos obligations légales en matière d'embauche de travailleurs handicapés mais nous proposons également des mesures supplémentaires (comme un jour de congé spécifique, ...) et réalisons des aménagements de poste de travail. Plus généralement, nous développons une politique sociale inclusive et luttons contre toute forme de discrimination.

5,2 % de nos effectifs

LA PARITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En ce qui concerne l'égalité des sexes, nous avons mis en place des mesures spécifiques pour assurer la parité.

Ces mesures couvrent six thèmes : la rémunération, l'embauche et le recrutement, la santé et la sécurité au travail, la promotion professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le développement de carrière. Nous développons également une approche antisexiste.

Nous pouvons mesurer les progrès réalisés grâce à une grille d'indicateurs.

F 39 %

H 61 %

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ

Nous offrons à nos salariés de nombreux avantages sociaux : coaching sportif, aménagement des postes de travail, soutien aux nouveaux employés, espace dédié pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, stages tels que « construire des relations positives au travail », soins d'ostéopathie, bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques (charte du télétravail, droit à la déconnexion, ...).



Nous fédérons nos collaborateurs et employés sur l'efficacité de l'entreprise selon plusieurs critères, dont la sécurité, les déchets et l'énergie.



Un des sept piliers de notre système de management, la santé et la sécurité au travail est prise en compte à tous les niveaux (conception, ergonomie, gestion visuelle). Les conditions de travail sont régulièrement suivies et contrôlées et peuvent conduire à des enquêtes en cas de presque accidents.



Nous avons signé un accord « pénibilité » pour prévenir les effets de l'exposition des salariés à certains risques (manutention, chimique, bruit, ...).

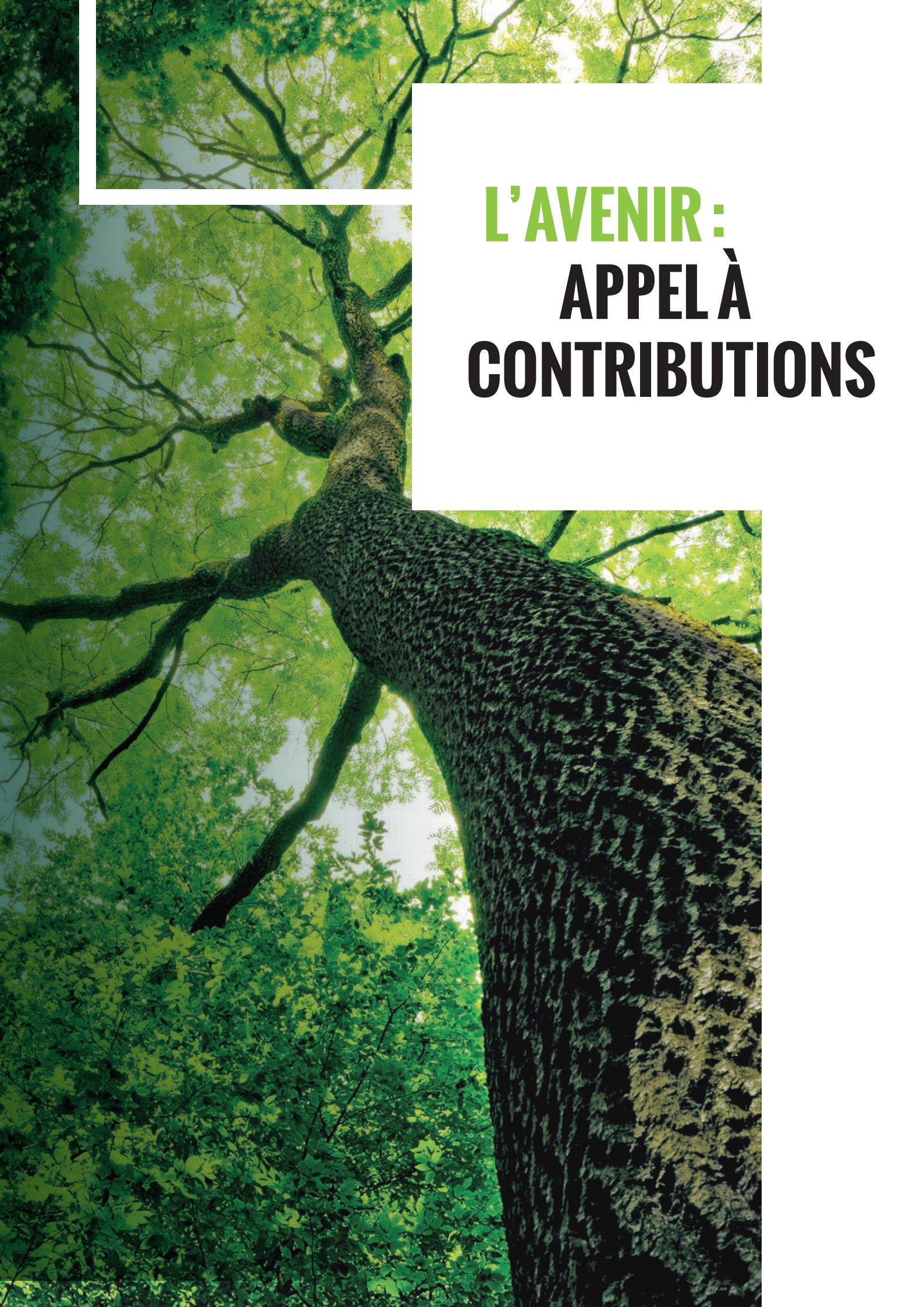
Et pour encourager la prise de conscience écologique, nous avons signé un accord « mobilité » qui favorise les transports moins dommageables pour l'environnement (transports publics, covoiturage, vélo).



UNE POLITIQUE DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Nous avons mis en place une politique d'intéressement aux résultats basé sur les résultats de trois indicateurs clés : production, qualité, amélioration continue. Pour ce dernier indicateur, les propositions de progrès doivent répondre à trois critères cumulatifs : une action collective, de type « quick-win », dans le domaine Santé / Sécurité ou Environnement ou Energie.

Le succès de cette initiative lancée à Rennes nous a convaincus de la déployer sur les autres sites industriels du Groupe.



L'AVENIR: APPEL À CONTRIBUTIONS

Nous sommes fermement engagés à produire mieux dans une démarche durable et ce rapport montre que notre Groupe a déjà beaucoup accompli en ce sens.

Cependant, nous sommes conscients qu'il ne s'agit que d'un début : il est nécessaire de maintenir le cap et de passer au niveau supérieur grâce à un processus d'amélioration continue.

UNE DÉMARCHE DE LEAN MANUFACTURING

En 2021, le Groupe a mis en place une démarche de Lean Manufacturing 6 sigma.

Cette approche repose sur deux principes : KAIZEN (amélioration du processus) et MUDA (élimination des gaspillages).

Nous sommes convaincus que cette approche collective nous aidera à améliorer nos résultats de production tout en atteignant nos objectifs durables.

Comme nous aimons nous remettre en question, nous sommes constamment à la recherche des meilleures pratiques : c'est pourquoi nous souhaitons passer le relais à nos collaborateurs et conclure ce rapport par un appel à contributions.



À tous les collaborateurs !

N'hésitez pas à exprimer vos idées sur la façon dont nous pouvons nous améliorer !

ENVOYEZ-NOUS UN E-MAIL :

earth365@fcof.com



Siège social et Bureaux commerciaux
Oberthur Fiduciaire SAS
7, avenue de Messine - CS 30003
75384 Paris Cedex 08, France
Tél. +33 (0)1 42 99 77 00
Fax. +33 (0)1 42 99 77 90

banknotes@fcf.com
www.oberthur-fiduciaire.com