

2025

APGAR.

Data for good reasons.

Charte Ethique

Le message des *fondateurs*

Depuis sa création en 2013, APGAR s'appuie sur 4 valeurs fondamentales qui définissent notre culture: Engagement, Partenariat, Excellence, Ethique.

Nous défendons collectivement et individuellement ces valeurs. Elles constituent la base de nos règles de conduite, et font partie intégrante de l'essence même d'APGAR, façonnant nos actions au quotidien et notre stratégie à long terme.

Nos valeurs sont essentielles pour affirmer et reconnaître APGAR en tant qu'entreprise responsable, experte dans son domaine d'activité et employeur modèle.

Notre entreprise est présente dans différents pays à travers le monde mais nous sommes une seule équipe unie dans ses valeurs. Nous croyons fermement au respect de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Chaque collaborateur incarne et vit ces principes.

Jean-Yves FALQUE et Alaa HOBLOS



Jean-Yves FALQUE
Executive Chairman



Alaa HOBLOS
CEO

Table des matières

Nos Valeurs, fondement de notre Charte Ethique

01 La Charte Ethique

02 Le respect de l'Humain

03 L'intégrité dans les affaires

04 Les relations avec nos partenaires

05 L'utilisation des actifs

06 Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



Ethics for Good Reasons

Charte Ethique

Nos Valeurs, fondement de notre Charte Ethique

- **L'Engagement** pour un accompagnement de haute qualité
- Une co-construction pour un **Partenariat** durable
- L'innovation au service de **l'Excellence**
- **L'Ethique**, pour un comportement responsable à tous les niveaux
 - Le Respect de l'Humain
 - L'Intégrité dans les affaires
 - L'Utilisation responsable des actifs
 - Notre Responsabilité citoyenne

Nos Valeurs, fondement de notre Charte Ethique

Notre **excellence**
Est reconnue par

Gartner

Nous sommes certifiés
Great Place To Work®



Avec de fortes **valeurs**



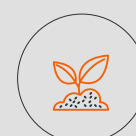
Engagement



Excellence



Partenariat



Ethique

Chapitre 1 – La Charte Ethique

En quoi consiste cette Charte Ethique ?

APGAR a toujours été fondée sur des valeurs qui font partie de son ADN.

Notre Charte Ethique définit, explique et formalise les valeurs, les règles de conduite et de comportement, ainsi que les principes d'action que nous attendons de nous-mêmes et qu'exigent de nous nos relations avec nos partenaires et prestataires.

Elle incite chacune et chacun d'entre nous à adopter un état d'esprit et un comportement éthique dans nos activités professionnelles au quotidien.

Notre Charte Ethique est un guide quotidien pour nous aider à comprendre ce qui est attendu de chacun en tant que membres de la communauté APGAR et à identifier les sujets qui nécessitent une attention particulière afin que nous puissions respecter nos principes éthiques et nos engagements.

Nous recherchons activement et favorisons les partenaires commerciaux qui partagent nos normes éthiques telles que décrites dans cette Charte en ce qui concerne les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et l'intégrité commerciale. Nous nous engageons à soutenir les partenaires pour qu'ils respectent ces normes, tout en ayant le courage, si nécessaire, de mettre fin aux relations avec ceux qui ne seraient pas disposés à les respecter.

La Charte Ethique s'applique à tous les collaborateurs d'APGAR. En cas de violation de cette dernière, APGAR se réserve le droit de prendre les mesures jugées appropriées en fonction de la situation.

A qui est-elle destinée ?

Notre Charte Ethique s'adresse à chacune et chacun d'entre nous, Directeurs, Managers et Collaborateurs, à tous les niveaux.

En tant que Collaborateur, je dois :

- Connaître et comprendre la Charte Ethique ;
- Agir en accord avec la Charte Ethique et, en cas de doute, demander des conseils à mon Coach, mon Chef de Projet, mon Responsable RH local.

En tant que Membre de la Direction, Manager ou Chef de Projet, j'ai des responsabilités supplémentaires, où je dois :

- Pouvoir conseiller et guider les membres de mon équipe sur les questions qu'ils peuvent soulever ;
- Montrer l'exemple, préserver, promouvoir et mettre en œuvre la Charte Ethique dans toutes mes actions quotidiennes ;
- Veiller à ce que les membres de mon équipe respectent la Charte Ethique ;
- Identifier les risques liés à des situations de non-conformité et prendre les bonnes décisions en cas de problème relevant de mon domaine de responsabilité.

Vivre l'Ethique au quotidien

Pour garantir l'application de notre Charte Ethique et permettre à chacun d'agir dans un environnement de confiance, APGAR met à disposition une plateforme dédiée à la remontée d'alertes.

Cet outil sécurisé permet à toutes les personnes de signaler, en toute confidentialité, tout comportement, situation et pratique non conforme aux principes énoncés dans notre Charte. Chacun d'entre nous est encouragé à utiliser cette plateforme dès qu'il estime qu'une alerte est nécessaire.

APGAR s'engage à traiter chaque signalement avec sérieux, impartialité et dans le respect de toutes les parties concernées en fonction de la procédure interne de

signalement et de gestion des alertes. Cette procédure garantit la protection des lanceurs d'alerte contre toutes représailles, soit toute mesure défavorable ou discriminatoire prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte en raison de son signalement, que cette mesure soit directe ou indirecte, ouverte ou déguisée.

Evolution et mise à jour

Conscient que cette Charte Ethique est un outil vivant, au service de nos valeurs, APGAR s'engage à faire évoluer régulièrement sa Charte Ethique afin qu'elle évolue en parallèle au développement de l'Entreprise, tout en restant alignée avec les exigences de son activité, les attentes de ses collaborateurs et les valeurs qui la fondent.

Chaque collaborateur a la possibilité de contribuer à cette évolution en proposant des améliorations ou des réflexions sur les sujets éthiques de son choix. La collecte des propositions et l'animation de la réflexion collective est assurée par le Responsable RH local.

La validation finale de toute mise à jour relève de la Direction Générale, qui assure la cohérence et la conformité de la Charte avec nos principes fondateurs et nos engagements.

Chapitre 2 – Le Respect de l'Humain

La diversité, l'égalité et l'intégration

APGAR considère la diversité comme une caractéristique fondamentale. C'est une organisation profondément multiculturelle qui favorise la créativité et l'innovation tout en établissant une culture inclusive pour le bénéfice de tous.

Cette charte Ethique vise à mettre en avant notre culture de diversité et d'intégration, en respectant les différences individuelles : origine, sexe, orientation sexuelle, âge, situation de famille, convictions religieuses, activités syndicales ou mutualistes, opinions politiques, appartenance ou non, réelle ou supposée, à une ethnie, nation ou communauté, patronyme, apparence physique, état de santé et handicap.

Chaque personne a le droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable.

Le harcèlement

Nous devons tous être traités avec respect et courtoisie, et nous avons également le devoir de nous appliquer les mêmes règles dans nos relations avec les autres.

Cela implique le respect sur le lieu de travail. APGAR s'engage à créer un environnement professionnel exempt de tout harcèlement, y compris de toute forme d'intimidation, d'avance sexuelle, de menace ou d'acte de violence qu'il soit verbal ou physique. De plus, APGAR adopte une politique de tolérance zéro. Aucune forme de harcèlement, de violence ou de comportement menaçant ne sera tolérée. Cela englobe toute attitude, situation ou comportement pouvant être qualifié de harcèlement. Tout manquement à ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires en fonction du règlement, code ou loi en vigueur.

Il est attendu qu'aucune personne ne fasse de remarques, de plaisanteries ou n'expose d'objets susceptibles d'offenser une personne en raison de ses origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, de ses croyances religieuses ou autres, de sa caste, de son genre, de sa situation familiale, de son éventuelle grossesse, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de la couleur de sa peau, de sa race, de sa situation parentale, de son idéologie politique ou de son activité syndicale, si cela peut être qualifié de harcèlement.

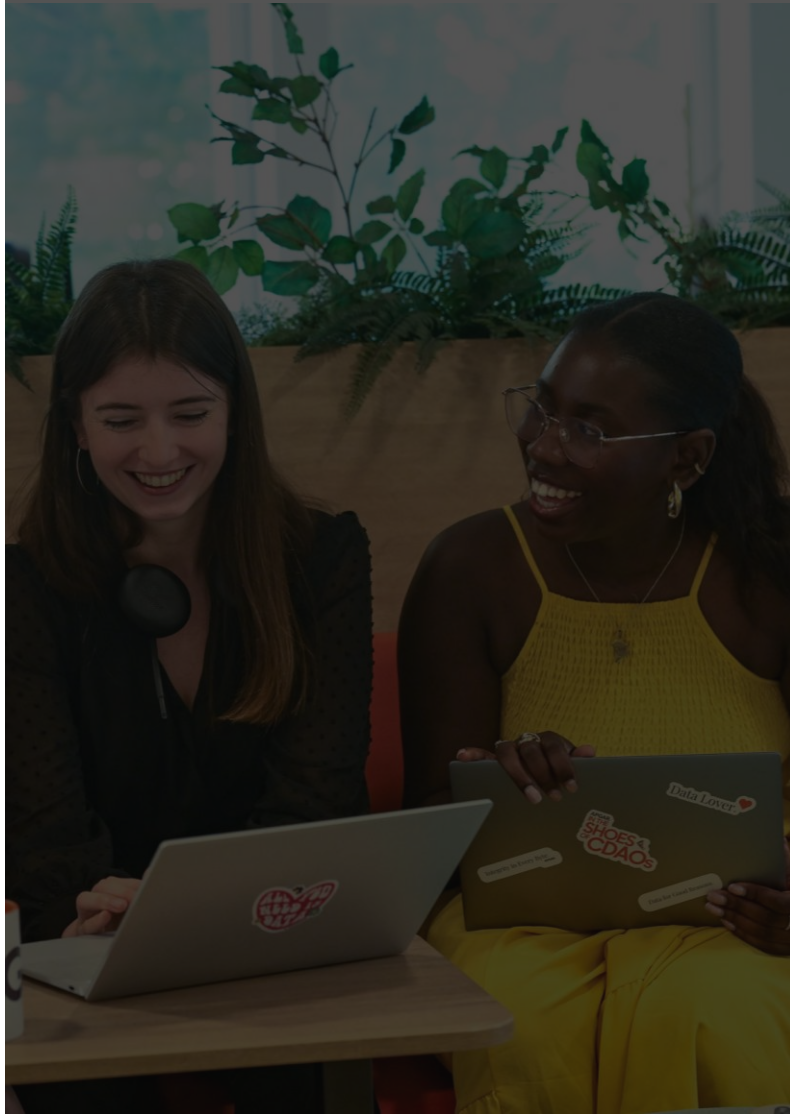
Il est également primordial que chacune et chacun d'entre nous s'abstiennent de toute forme de représailles, de revanche ou de persécution envers une personne qui affirme avoir été harcelée. De tels faits seraient également considérés des comportements inappropriés voir comme du harcèlement et donc pourraient être sanctionnés.

Le comportement au travail et lors des événements liés au travail

Lors des événements professionnels, nous sommes tous des ambassadeurs de l'image d'APGAR.

Nos actions et comportements dans l'exercice de nos fonctions peuvent avoir un impact sur l'entreprise ainsi que sur notre propre réputation professionnelle. Il est essentiel de respecter les règles de conduite généralement acceptées sur le lieu de travail et sur les médias sociaux.

Le respect de l'humain.



Nous devons également faire preuve de respect envers les différences individuelles et culturelles, afin que chaque membre de notre équipe puisse bénéficier d'un environnement de travail agréable, lors des événements professionnels et en général. Nous devons veiller à ce qu'aucun sentiment d'exclusion, de discrimination ou de harcèlement ne se manifeste.

Lors de tout événement professionnel (salons, forums, séminaires, réunions...) il est primordial que nous adoptions un comportement professionnel, raisonnable et approprié, sans compromettre la réputation d'APGAR ni la nôtre.

Il est attendu que chacune et chacun d'entre nous respecte les valeurs éthiques humaines, qu'il soit conscient de l'impact de son comportement sur les autres. Nous devons agir de manière cohérente et en accord avec nos valeurs.

Chapitre 3 – L'intégrité dans les affaires

La concurrence loyale

APGAR se bat de manière énergique et loyale pour toute opportunité commerciale. La plupart des pays où nous opérons sont dotés de lois relatives à la concurrence, ainsi que de réglementations commerciales visant à préserver celle-ci.

APGAR s'engage à respecter les lois et réglementations qui s'appliquent dans les pays où nous sommes implantés et où nous opérons.

La vigilance anti-corruption

La capacité d'APGAR à remporter de nouveaux marchés repose uniquement sur la valeur que nous apportons à nos clients. APGAR s'engage à prévenir toute infraction aux lois anti-corruption dans chacun des pays dans lesquels nous sommes implantés et où nous opérons.

APGAR ne tolère aucune forme de corruption, ni aucun acte pouvant être perçu comme tel. Le fait de tolérer la corruption est un comportement inacceptable pour l'entreprise, où que ce soit dans le monde.

Dans le cadre de notre éthique des affaires, les principes de lutte contre la corruption définissent nos règles pour prévenir et détecter la corruption ou le trafic d'influence sous toutes leurs formes, dans le strict respect de la réglementation, de la Charte Ethique du groupe et des procédures internes.

• Pourquoi avons-nous de telles règles ?

Les actes de corruption faussent le fonctionnement normal, équitable et loyal des relations commerciales. Ces règles visent à :

- Empêcher tout comportement pouvant être considéré comme de la corruption (par exemple : détournement de fonds, pots-de-vin, favoritisme, conflit d'intérêts, cadeaux/invitations inappropriés, etc.) ou du trafic d'influence envers toute partie prenante.
- Garantir des pratiques commerciales équitables
- Préserver la réputation d'APGAR
- Respecter la loi

• Qui est concerné ?

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs internes, y compris tout manager ou membre du personnel, tel qu'un salarié (en contrat à durée déterminée ou indéterminée), un apprenti, un collaborateur externe et/ou occasionnel (intérimaire, stagiaire ou consultant externe disposant d'une adresse électronique APGAR) du Groupe APGAR, même lorsqu'ils interviennent en dehors des sites du Groupe.

• De quoi parlons-nous ?

La corruption se manifeste lorsqu'une personne exerçant une fonction publique ou privée demande ou accepte un avantage, tel qu'un don, une offre ou une promesse, dans le but d'accomplir, de retarder ou de négliger un acte relevant, de manière directe ou indirecte, de ses responsabilités.

La corruption demeure une pratique inacceptable et nous appliquons une politique de tolérance zéro en la matière.



Directe ou indirecte

Elle peut être **directe** (effectuée par un collaborateur du Groupe) ou **indirecte** (effectuée par un tiers au sein du Groupe pour le compte d'APGAR, par exemple un partenaire commercial ou un intermédiaire).



Avantages accordés

En ce qui concerne les **avantages accordés/reçus**, ceux-ci peuvent inclure des sommes d'argent, des cadeaux ou des invitations, des promesses d'emploi, des dons ou des parrainages, des rabais/remises, ou tout autre traitement préférentiel (par exemple, des règles de préqualification favorables, des conflits d'intérêts favorisant un proche, etc.).



Les mécanismes

Les **mécanismes** utilisables sont également variés : comme des pots-de-vin, des surcompensations, des redistributions d'une partie de la rémunération variable, des notes de frais, etc.

• Comment se comporter en tant que collaborateur ?

Les cadeaux échangés entre partenaires commerciaux sont des marques de courtoisie destinées à établir et à entretenir des relations d'affaires. En principe, l'acceptation ou l'octroi de cadeaux dits « d'affaires », tels que des invitations à des événements et à des repas, est autorisé par APGAR dans des limites très raisonnables* (définies ci-dessous) et doit être proportionné à l'objectif commercial visé.

Chaque employé doit se demander si un cadeau reçu ou offert est susceptible de porter atteinte à son impartialité ou à celle de l'autre personne. Si la réponse est oui, le cadeau doit être poliment refusé ou ne pas être offert du tout. En cas de doute, la Direction Générale ou le Responsable RH local peuvent être consultés.



Exemple 1

Vous êtes au milieu d'un appel d'offres et la personne en charge de la décision demande un dîner dans un restaurant luxueux pour récompenser APGAR.

Vous ne devriez pas l'accepter et devriez le mentionner à votre direction.



Exemple 2

Vous êtes en plein milieu d'un projet avec votre client, et vous déjeunez avec le chef de projet.

Cela est acceptable si le montant dépensé reste dans une limite raisonnable*.



Exemple 3

C'est Noël et l'entreprise offre une boîte de chocolats à ses clients.

Cela est acceptable si le montant dépensé reste dans une limite raisonnable*.

*** A titre indicatif, voici des exemples de critères d'évaluation pour les cadeaux ou invitations dits d'affaires pouvant être considérés comme "raisonnables" :**

- **Valeur modeste** : cadeaux ou invitations de valeur faible ou modérée.
- **Proportionné au contexte professionnel** : en lien direct avec une relation ou un événement professionnel et sans caractère somptuaire ou ostentatoire.
- **Fréquence limitée** : occasions ponctuelles.
- **Nature appropriée** : cadeaux symboliques ou promotionnels ; invitations dans des lieux non luxueux, accessibles au grand public.
- **Absence d'influence** : aucune contrepartie attendue ou suggérée ; ne doit pas compromettre l'impartialité ou l'indépendance professionnelle.
- **Transparence** : peut être accepté sans gêne et déclaré l'invitation ou le cadeau à la hiérarchie.

Tout cadeau offert à ou reçu par des tiers doit être déclaré dès le premier euro et approuvé au préalable par le Directeur local.

Chacune et chacun d'entre nous doit garder à l'esprit que la corruption est une infraction passible de sanctions pénales et civiles dans la plupart des pays dans lesquels nous sommes implantés et où nous opérons.

Les lois anti-corruption interdisent d'offrir, de promettre ou de verser quoi que ce soit de valeur à un représentant de l'administration publique ou à toute personne privée pour obtenir un avantage indu, comme les inciter à agir d'une manière favorable ou éviter d'agir d'une manière défavorable à APGAR ou à ses clients.

Les lois anti-corruption définissent de manière large le terme de « représentant de l'administration publique ». Elles incluent notamment les employés de sociétés qui sont partiellement détenues par une personne morale de droit public, de même que les employés de partis politiques et les candidats à des mandats politiques.

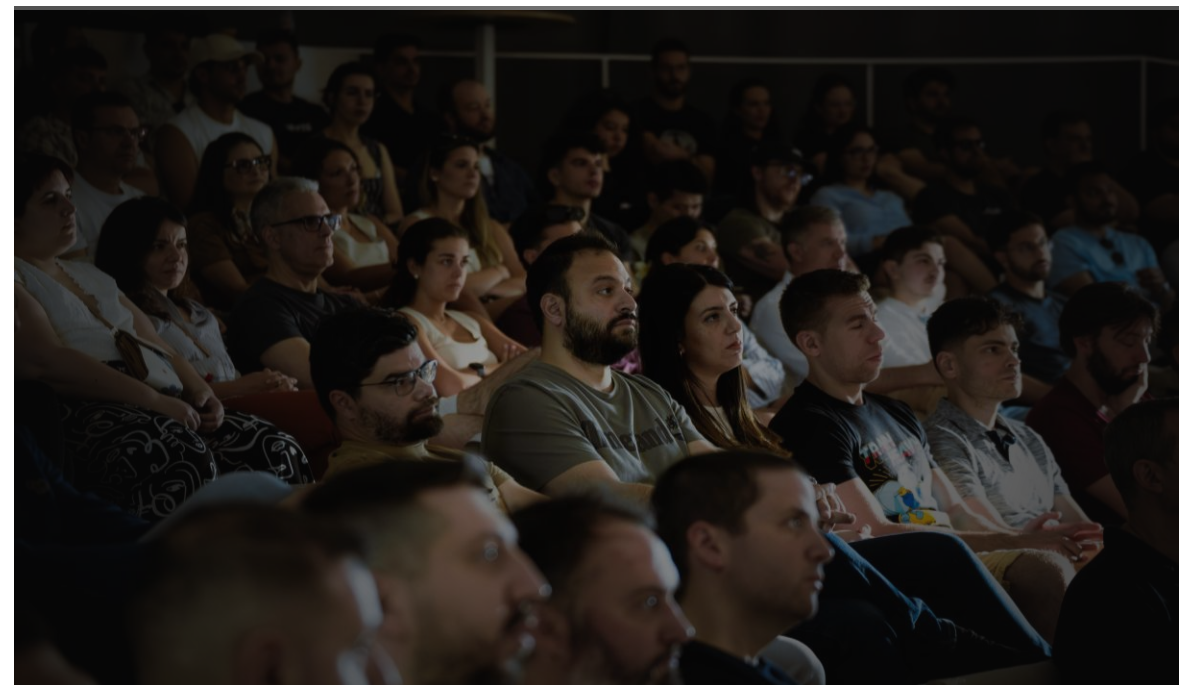
Il est en outre interdit de demander à un tiers de faire, ou de l'autoriser à faire, des offres, promesses ou versements de ce genre. Il est enfin interdit de percevoir quoi que ce soit de valeur de la part d'une personne qui pourrait influencer ou être perçue comme influençant APGAR et ses clients.

Le conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêt est une situation qui survient lorsque l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions d'un employé est susceptible d'être influencé par un intérêt public ou privé autre que celui qu'il est tenu de défendre dans le cadre de ses fonctions.

Les conflits d'intérêts peuvent conduire à des actes de corruption lorsqu'une personne abuse de sa position pour obtenir ou accorder un avantage indu.

Chacune et chacun d'entre nous devons se doit d'éviter toute action susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts d'APGAR, ou qui pourrait ternir sa réputation.



Nous sommes tenus par un devoir de loyauté et par l'obligation d'agir de bonne foi. Un conflit d'intérêts potentiel surgit dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts d'APGAR, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté. C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux d'APGAR.

Exemples de conflits d'intérêts :

- Prendre part à une décision impliquant un proche (membre de la famille, ami proche, partenaire).
- Bénéficier personnellement, directement ou indirectement, d'un contrat, d'un marché ou d'un partenariat en lien avec son poste.
- Utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles ou au profit d'un tiers.
- Accorder un traitement préférentiel à une entreprise ou une organisation dirigée par un proche, même si la relation n'est pas publique.
- Exercer une influence dans une décision au profit d'un responsable politique ou d'un élu avec qui on entretient une relation personnelle, partisane ou familiale, même sans lien hiérarchique direct.

En cas de doute, la Direction Générale ou le Responsable RH local peuvent être consultés.

Les informations commerciales et financières

APGAR s'engage à traiter et diffuser des informations sincères et exactes, de manière transparente et dans les temps dans le respect de toutes les lois et réglementations en vigueur et en lien avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et tout autre réglementation locale.

Nous produisons tous des informations sur APGAR, ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires commerciaux ou ses fournisseurs. Toutes les données collectées doivent être traitées avec le plus grand soin et dans le cadre unique pour lesquelles elles ont été confiées.

Chapitre 4 – Les relations avec nos partenaires

Nos clients

APGAR travaille en collaboration avec ses clients d'une manière éthique.

Nous sommes transparents avec nos clients quant aux relations que nous entretenons avec nos fournisseurs et partenaires. Nos clients doivent être informés des éventuelles relations commerciales relatives aux prestations que nous leur proposons. Nous ne concluons pas avec un fournisseur ou un partenaire un accord qui irait à l'encontre des intérêts du client ou qui enfreindrait la loi. APGAR veille à ce que ses clients soient informés de toute collaboration.

Nous travaillons avec des clients respectueux de la loi et dont les valeurs et comportements sont en adéquation avec nos principes, notamment en ce qui concerne les droits de l'Homme, les lois anti-corruption et la législation relative au droit de la concurrence.

Nos fournisseurs et nos partenaires

APGAR collabore avec ses fournisseurs et partenaires d'une manière éthique.

Nous travaillons avec des fournisseurs et partenaires respectueux de la loi et dont les valeurs et comportements sont en adéquation avec nos principes, notamment en ce qui concerne les droits de l'Homme, les lois anti-corruption et la législation relative au droit de la concurrence.

APGAR opère son choix de fournisseurs et de partenaires de façon loyale et fonde ses décisions sur la qualité et le prix. En aucun cas APGAR ne s'engage avec un fournisseur et un partenaire pour faire quoi que ce soit qui soit contraire à ses principes éthiques.

Les relations avec nos partenaires.



Chapitre 5 – L'utilisation des actifs

La propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est un des actifs les plus importants d'APGAR.

Nous devons veiller à la validité et à l'intégrité de tous les droits de propriété intellectuelle, qu'ils soient protégés par des droits d'auteur, des brevets, des marques commerciales, des secrets de fabrication et la confidentialité.

Chacune et chacun d'entre nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle de nos clients, concurrents, partenaires commerciaux et fournisseurs.

Cela implique que tous les éléments de propriété intellectuelle créés par les salariés APGAR au cours de leur période d'emploi au sein d'APGAR deviennent, selon les dispositions du contrat conclu avec le client, soit la propriété d'APGAR, soit celle du client concerné. Nous ne devons mettre en péril aucun élément de propriété intellectuelle d'APGAR ou de ses clients, qu'il soit juridiquement protégé ou non, tant pendant la durée du contrat de travail avec APGAR qu'après le départ de l'Entreprise.

La protection des données personnelles et confidentielles

La protection et la sécurité des données sont primordiales pour APGAR. La divulgation de telles informations pourrait non seulement nuire à notre réputation, mais aussi affecter la confiance de nos parties prenantes.

Nous nous engageons à protéger les données personnelles et les informations confidentielles de notre personnel, de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs.

Chacune et chacun d'entre nous prend des mesures adaptées afin de respecter strictement les engagements de confidentialité pris par APGAR, vis-à-vis de ses collaborateurs, clients, partenaires commerciaux et fournisseurs. Lorsque nous travaillons pour plusieurs clients différents, nous prenons les mesures de protection nécessaires pour éviter la divulgation d'informations confidentielles d'un client à un autre.

À la fin du contrat de travail, le collaborateur sortant doit restituer toutes les informations confidentielles en sa possession et respecter nos obligations de confidentialité.

L'utilisation des ressources matérielles

Des ressources matérielles sont mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs composant l'Entreprise afin d'accomplir leurs missions dans les meilleures conditions. Chacune et chacun d'entre nous est responsable de prendre soin de son matériel, qu'il soit fourni par APGAR ou par l'un de nos clients, afin d'assurer sa performance opérationnelle.

APGAR garantit la bonne utilisation des ressources matérielles de l'entreprise mises à disposition de ses salariés.

Il est de la responsabilité de chacune et chacun d'entre nous de prévenir en cas de perte, dommages, vol, gaspillage et utilisation incorrecte des ressources matérielles. Nous respectons les pratiques de sécurité d'APGAR et veillons à mettre en place de bonnes pratiques en matière de cybersécurité en conformité avec les politiques internes de sécurité de l'information et la documentation correspondante.

Chapitre 6 – Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

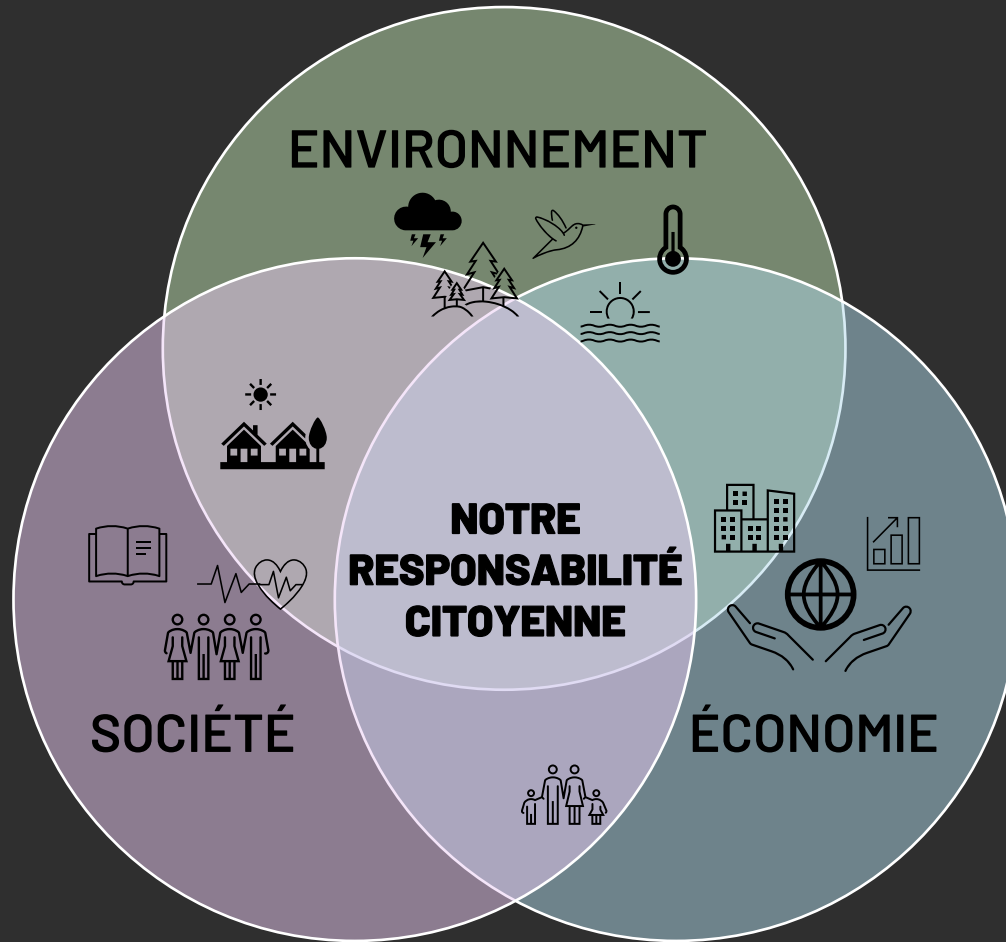
En tant qu'entreprise responsable, APGAR a conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et s'engage à le limiter en respectant toutes les obligations légales ou autres, relatives à l'environnement.

Nous cherchons à réduire autant que possible notre impact environnemental. Par ailleurs, nous innovons, adaptons et utilisons nos capacités et notre expertise pour aider nos clients à réduire leur impact environnemental.

Il s'agit notamment de faire des choix éclairés pour minimiser l'impact des émissions de carbone dues aux déplacements professionnels, d'économiser de l'énergie dans nos bureaux, de chercher des solutions pour minimiser l'impact du traitement des données informatiques, de prendre en compte l'impact environnemental dans les choix d'approvisionnement, de réduire les déchets grâce aux programmes de recyclage mis en place dans nos locaux, d'éviter les plastiques à usage unique, d'inciter la mobilité verte grâce à la mise à disposition de borne de recharge pour les véhicules électriques et de contribuer à d'autres initiatives environnementales.



Sustainability for Good Reasons



Politique de développement durable

Conscients de notre responsabilité envers **l'environnement, la société et l'économie**, nous nous engageons à intégrer les principes de durabilité dans tous les aspects de nos opérations et à réduire au minimum notre impact négatif tout en maximisant les avantages pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Chez APGAR, en favorisant une culture de durabilité, nous visons à être une entreprise responsable, soucieuse de son environnement et de la société qui l'accompagne.

En référence à notre Politique de développement durable, nos objectifs RSE se focalisent sur 4 piliers essentiels :

- Réduction de notre empreinte carbone
- Gestion efficace des ressources
- Mise en œuvre de nos engagements sociaux
- Poursuite de l'innovation durable

Nous sommes convaincus que le développement durable est essentiel à notre réussite au long terme ainsi qu'au bien-être de la planète et de ses habitants. Nous nous engageons à intégrer ces principes dans toutes nos actions et à œuvrer ensemble pour un avenir plus durable.