LUXEMBOURG

PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME

Rapport
Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme 2024

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

TK Elevator Luxembourg sàrl

Adresse du siège social de la société
5 rue Läiteschbaach, L-5324 Contern

Table des matières

Informations sur l'organisation 3
Données préalables 3
Données de cadrage 3
Rapport Droits de l'Homme 4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME 4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING 9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME 12

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : TK Elevator Luxembourg sàrl

Responsable de droits de l'Homme : Audrey Holveck

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 6 juillet 2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 50

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : TK Elevator Luxembourg sàrl

Données de cadrage

Dans quel secteur d'activité votre organisation opère-t-elle ?

Construction et immobilier

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous opérez (*max. 10*) :

Luxembourg, Belgique

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous vous fournissez (*max. 10*) :

Luxembourg, Belgique**, Allemagne, France, Espagne, Italie, Autriche**

Rapport Droits de l'Homme

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 16** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, l'entreprise doit formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui : (a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, (b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes, (c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme, (d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

L'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise, car elle déclenchera l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour répondre à cet engagement. La politique communique en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir, et elle montre une compréhension des risques et des opportunités.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses ***[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]***
A1	**Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?**	*Déclaration politique des droits de l'Homme* *Déclaration Santé et Sécurité au travail, VCA et Vision Zéro* *Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme"* *Charte de la Diversité* *Communication sur internet (site Web, Linkedin)* *Rapport extra-financier du groupe TK Elevator* *Rapport dans le cadre du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme"* *Code de conduite et principes TKE* *Code éthique* *Code de conduite des fournisseurs et sous-traitants*

		Accord-cadre avec les fournisseurs et sous-traitants *Responsabilité Sociale de l'Entreprise et label Entreprise Responsable*
A1.1	**Comment l'engagement public a-t-il été développé ?**	*Politique du groupe TK Elevator, ses principes et ses codes de conduite éthique, fournisseurs et sous-traitants* *Analyse des risques de TK Elevator Luxembourg* *Revue nationale de notre engagement avec Forethix et Löning lors des audits précédents*
A1.2	**A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?**	*Toutes les parties prenantes directes de TK Elevator Luxembourg sàrl, c'est-à-dire ses employés, contractants et sous-traitants, clients et consommateurs, partenaires commerciaux, réseaux de relations et communautés locales.*
A1.2	**Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?** *(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)*	☐ Droit à l'auto-détermination ☒ Droit à la vie ☐ Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants ☒ Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé ☐ Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne ☐ Droit des personnes détenues à être traitées humainement ☐ Droit à la liberté de mouvement ☐ Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion ☐ Droit à un procès équitable ☐ Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive ☐ Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique ☒ Droit au respect de la vie privée ☒ Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ☒ Droit à la liberté d'opinion et d'expression

		☐ Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse ☐ Droit à la liberté de réunion ☒ Droit à la liberté d'association ☐ Droit à la protection de la famille et droit de se marier ☐ Droit à la protection de l'enfant ☐ Droit de participer à la vie publique ☒ Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination ☒ Droits des minorités ☒ Droit au travail ☒ Droit à des conditions de travail justes et favorables ☒ Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève ☒ Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales ☒ Droit à une vie familiale ☒ Droit à un niveau de vie suffisant ☒ Droit à la santé ☒ Droit à l'éducation ☐ Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs ☐ D'autres droits :
A1.3	**Comment l'engagement public est-il diffusé ?**	*Site web, site intranet, médias sociaux* *Contrat-cadre avec nos fournisseurs et sous-traitants, Conboarding, toolbox meetings, messages de la direction.*

Plan de progrès pour la partie A1

Amélioration continue sur notre plateforme digitale

Audits internes et externes

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses ***[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]***
A2	**Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?**	*Site web, intranet, supplier code of conduct, engagement Global Compact, CDP Supplier Engagement Leader, EcoVadis* *Médias sociaux* *Onboarding, toolbox meetings et messages internes*
A2.1	**Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?**	*Engagement personnel de la direction à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise* *Certificats, labels, chartes et engagements* *Ethics Line et whistleblower*
A2.2	**Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?**	*Processus, indicateurs et suivis particuliers sur les risques avec ampleur, portée ou irrémédiabilité élevée.* *Attention particulière sur la Santé&Sécurité&Bien-être de nos salariés et sous-traitants ainsi que sur la compliance et l'éthique dans nos relations commerciales* *Formations et toolbox meetings*
A2.3	**Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?**	*Intégration dans le processus onboarding* *Toolbox meetings* *Visites sur nos chantiers* *Messages de la direction* *Intranet et médias sociaux*
A2.4	**Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?**	*Engagement global UN Global Compact* *Code de conduite fournisseurs et sous-traitants* *Engagement national Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme* *Certifications, Labels, Chartes et Engagements internationales et nationales*

A2.5	**Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?**	*Le résultat de l'analyse des risques en matière des Droits de l'Homme en fonction de l'ampleur, la portée et l'irrémédiabilité de ces risques*

Plan de progrès pour la partie A2

Amélioration continue de la prise en compte des risques

Actuellement : matrice des risques L3 et L4 – rencontres avec les fournisseurs et sous-traitants identifiés

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

Selon le **principe 18** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les **incidences négatives effectives ou potentielles** sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales.

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels et potentiels est une étape essentielle pour garantir un processus adéquat de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Cela vous permettra de prendre les mesures appropriées. Une évaluation adéquate doit prendre en compte tous les domaines de l'entreprise, à travers les opérations et les relations (y compris les chaînes d'approvisionnement) où les risques en matière de droits de l'Homme sont les plus susceptibles d'être présents et les plus importants. L'évaluation doit aller au-delà de l'identification des risques matériels pour l'entreprise et inclure les risques pour les détenteurs de droits.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses *[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]*
B1	**Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme pour liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.** *(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés.)*	☐ Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones ☒ Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaine de valeur ☒ Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail ☐ Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) ☐ Risques liés aux situations de travail illégal ☒ Risques liés à la sous-traitance ou chaine de valeurs ☒ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)

		☐ Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive ☒ Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail ☒ Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses ☒ Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance) ☒ Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. ☒ Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.) ☐ Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) ☐ Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques ☐ Risques liés à la dégradation des conditions de travail ☒ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) ☐ Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine ☐ Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé ☐ Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs

		☐ Autres risques identifiés :
B2	**Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.**	*Expérience de la direction et des équipes TK Elevator Luxembourg* *Validation lors des audits internes et externes*
B3	**Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait.**	*Activités en aval au Luxembourg et en Belgique seulement* *Activités en amont uniquement dans l'Union Européenne, dont principalement le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne, la France, l'Italie, l'Espagne et l'Autriche*
B4	**Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée.**	*Aucun incident grave noté pendant la période concernée* *(des possibilités sécurisées de reporting existent, notamment la ligne éthique et la politique SpeakUp de TK Elevator)*
Plan de progrès pour la partie B **Continuer à travailler sur l'implication des fournisseurs et sous-traitants**		

PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2024.]

Selon **le principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'entendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses ***[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]***
C1	**Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ?**	*Politique environnementale* *Politique de responsabilité sociétale* *Politique Santé&Sécurité* *Politique en matière de droits de l'Homme* *Mécanismes de déclaration SpeakUp et Ethics Line* *Enquête anonyme Your Voice*
C1.1	**Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?**	*Onboarding, formations continues* *Site web, intranet, medias sociaux* *Messages de la direction* *PPSS chantiers* *Subcontractor management*
Plan de progrès pour la Partie C1 **Continuer à développer une culture de partage**		

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses ***[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]***
C2	**Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ?**	*Salariés : onboarding, formations initiales et continues, messages de la direction, intranet, site web, LMRA quotidienne, toolbox, SIF reporting, Safety Performance Review et entretiens d'évolution individuelle* *Fournisseurs et sous-traitants : accord-cadre, code de conduite fournisseurs, charte de valeurs TKE, charte de valeurs de la Fédération des Artisans, management safety routines (LMRA, toolbox)*
C2.1	**Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ?**	*Analyse des risques et matrice des risques L1, L2, L3 et L4* *Formations et réunions* *Suivi continu (management safety routines)* *Safety Performance Review* *Audits internes et externes*
C2.2	**Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?**	*Salariés : LMRA quotidienne (essentiel dans un métier à risques)* *Fournisseurs et sous-traitants : subcontractor management avec matrice des risques L1, L2, L3 et L4* *Audits internes et externes*
C2.3	**Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?**	*Fréquence des visites terrain et réunions* *Plateforme MSR* *KPI* *Intranet transparent au niveau du groupe*
Plan de progrès pour la Partie C2 **Continuer à animer la démarche subcontractor management**		

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses *[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]*
C3	**Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?**	*Ateliers réglementaires Luxcontrol 2x/an* *Participation aux ateliers et conférences House of Training, INDR, IMS et infogreen* *Abonnement à diverses newsletters digitales*
C3.1	**Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ?**	*Rien à signaler*
C3.2	**Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?**	*Rien à signaler*
Plan de progrès pour la partie C3 **Continuer avec la démarche subcontractor management**		

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses *[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]*
C4	**Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?**	*TKE Branch Excellence* *Safety Performance Reviews* *KPI et Power BI sur intranet* *Directives TK Elevator* *Audits internes et externes*
C4.1	**Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ?**	*TKE Branch Excellence* *Safety Performance Reviews* *Groups de travail ad hoc*
C4.2	**Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?**	*Il n'y a pas de tensions* *Consensus et partage forts (p.ex. visible sur la courbe Bradley)*
C4.3	**Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?**	*Renforcement des mesures en matière de sécurité&santé en nous focalisant davantage les 4 Safety Directives électrocution, chute d'objets, écrasement et chute de hauteur* *Site Safety Visits et MSR* *Audits internes et externes réguliers*
Plan de progrès pour la partie C4 **Amélioration continue de notre approche assez pionnière en matière de subcontractor management**		

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Selon le **principe 21** directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour rendre compte de la façon dont les entreprises remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses *[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]*
C5	**Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ?**	*Power BI* *Your Voice (enquête anonyme parmi les salariés)* *Evaluation fournisseurs et sous-traitants* *KPI et MSR*
C5.1	**Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?**	*KPI et MSR en toute transparence sur Intranet*

Plan de progrès pour la partie C5

Intégration de l'utilisation des applications digitales dans les routines quotidiennes de chaque salarié et des sous-traitants du type L3 et L4

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts

négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses *[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]*
C6	**Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?**	*Ethics line et SpeakUp* *Délégation du personnel*
C6.1	**Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?**	*Téléphone, email, courrier* *De manière sécurisée et anonyme*
C6.2	**Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?**	*Onboarding* *Rappels réguliers*
C6.3	**Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?**	*Pour l'instant aucune plainte sur Ethics Line* *Traitement des remarques sécurité et utilisation carte STOP (droit de retrait) par la direction et le salarié désigné et la délégation du personnel*
C6.4	**Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?**	*Tendance positive jusqu'à mars 2025* *Efficacité de la politique MSR*
C6.5	**Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous**	*Néant*

	fournir des exemples représentatifs ?	

Plan de progrès pour la partie C6

Continuer à travailler dans une relation de confiance, éthique et collaborative avec les parties prenantes