

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique du 11 Mai 2023

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié Baquié, assistante RH	
Christine Jacob Jacob, RH France	
Hervé Branquart Branquart, BU management PMP	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin	
Julien Clemens Clemens	
Olivier Martinez Martinez	
Damien Bruvier Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez Martinez, CFE-CGC	

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Le procès-verbal du 11-12 Avril est approuvé et doit être signé sur DocuSign, Yolande De Busschop mentionne que la relecture de celui du 27 Avril est presque terminée et va être finalisé rapidement.

2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application

Yolande De Busschop mentionne que le projet a été discuté lors de la dernière séance avec Hervé Branquart et souhaite savoir s'il y a d'autres questions. Le rapport de 94 pages de l'expert a été reçu récemment et les parties n'ont pas encore eu le temps de le revoir.

Yolande De Busschop demande si l'expert vient présenter le rapport à la dernière réunion et il faut voir qui doit l'inviter (la direction ou le CSE). Yolande De Busschop demande qui viendra en tant qu'expert. Olivier Martinez répond que Isabelle Dechanet (Finance) Marianne Gibert (légal) Camille Vogel (SSCT), à priori pas Ousama El Harrab.

Olivier Martinez précise qu'il a des questions sur le projet de PSE :

Serait-il possible d'ajouter une réunion CSE après la négociation syndicale pour poser des questions sur le projet final avant la dernière réunion ? La direction est d'accord.

Olivier Martinez demande s'il y a une mise à jour concernant le transfert des activités de Magali Oudol et Sophie Baquié ?

Carolina De Landsheer mentionne que la note a été modifiée pour la partie RPS, la liste des tâches est faite. Olivier Martinez répond que la liste des tâches est faite et qu'il reste à savoir à qui les transférer ? La direction confirme ce point.

Olivier Martinez demande si le bâtiment restera ouvert après la notification et la lettre de licenciement ?

Carolina De Landsheer répond que la dispense d'activité commence à la réception de la lettre, en général tous les effets sont rendus à ce moment.

Olivier Martinez précise que dans les versions précédentes du PSE les salariés pouvaient garder certains matériels pendant le préavis et que maintenant tout doit être

rendu dès la notification. Julien Clemens après vérification montre que dans l'ancien PSE il est précisé que les employés peuvent garder les effets personnels (voiture, téléphone...) mais que dans le dernier PSE il y a une incohérence car il est écrit dans une partie que l'employé doit tout rendre dans les 15 jours suivant le licenciement (sauf voiture) et dans une autre partie il y a toujours écrit qu'il peut conserver durant le préavis : voiture, téléphone... Julien Clemens précise aussi que par rapport aux discussions avec LHH les salariés n'auront plus l'ordinateur. Carolina De Landsheer répond que les employés auront le temps d'acheter des ordinateurs. Olivier Martinez précise que les ordinateurs étant en clavier Azerty, onsemi ne pourra pas facilement les réutiliser. Yolande De Busschop répond qu'en Belgique ils utilisent aussi des claviers Azerty.

Carolina De Landsheer ajoute que seuls les avantages considérés comme « bénéfiques » sont gardés pendant le préavis, les outils sont rendus à la notification. Olivier Martinez demande s'il n'est pas prévu d'enlever les disques durs des PC et de les donner aux salariés ? Carolina De Landsheer répond que non.

Carolina De Landsheer demande pourquoi les employés devraient entrer dans le bâtiment en dispense d'activité ? Damien Bruvier répond que cela pourrait permettre aux employés licenciés, pour réduire les RPS, de revoir leurs collègues et de pouvoir discuter.

Olivier Martinez demande en termes de sécurité comment ça va se passer pour ceux qui restent (CSE, Sophie Baquié, Magali Oudol) ? Yolande De Busschop répond que ce n'est pas décidé et que ça doit être discuté.

Damien Bruvier demande jusqu'à quand Sophie Baquié et Magali Oudol ont accès au bâtiment, la direction répond que pour l'instant c'est jusqu'à la fin de leur contrat.

Olivier Martinez demande comment seront gérés les documents confidentiels des employés ?

Yolande De Busschop répond que les documents nécessaires seront archivés en particulier les documents RH ou finance. Olivier Martinez demande si ces documents seront archivés dans une entreprise spécialisée ? Yolande De Busschop confirme que oui.

Olivier Martinez demande si les données de Regulus (serveur local) seront conservées, en particulier les fichiers de finance qui doivent être conservés. Yolande De Busschop prend en note ce point.

Olivier Martinez précise que la restructuration concerne ASG mais que des personnes ne faisant pas partie du groupe sont impactées : IT, RH, Finance, logistique... Hervé

Branquart et Yolande De Busschop confirment que cela est dû à la fermeture du site de Toulouse qui est amenée par la restructuration ASG.

Olivier Martinez demande ce que va devenir le « welcome package » que certains employés devraient recevoir après le licenciement. Carolina De Landsheer répond qu'il faut voir le contrat et que onsemi fera selon ce qui est écrit dans le contrat, Carolina De Landsheer doit le revoir. Si c'est pendant le préavis ils sont éligibles pour le recevoir. Olivier Martinez précise que c'est la même chose que les plans de rétention. Damien Bruvier demande si on reçoit bien aussi ces primes pendant le reclassement. La direction confirme qu'en congé de reclassement on fait encore partie des effectifs et que donc on en bénéficie.

Olivier Martinez demande ce qui est prévu dans le projet de reclassement « Diodes » pour les personnes qui ont une date de licenciement ultérieure à la date d'embauche prévisionnelle (élus CSE, Magali Oudol, Sophie Baquié). Yolande De Busschop répond que pour Magali Oudol et Sophie Baquié, si elles souhaitent aller chez « Diodes » au 1^{er} septembre, il n'y a pas de problèmes. La notification du licenciement ne sera peut-être pas fin juin mais plutôt fin août. Pour les élus cela dépend de l'inspection du travail.

Olivier Martinez demande concernant les élus quel statut est prévu après fin juin ?

Yolande De Busschop ne sait pas exactement, les élus ne peuvent pas être dispensés d'activité mais la direction veut trouver la meilleure solution.

Olivier Martinez demande si le projet « Diodes » ajoutera un impact à la charge des élus ? Yolande De Busschop ne voit pas de raison que cela ait un impact et que la direction et les ressources humaines répondront aux questions de « Diodes ». Olivier Martinez précise que la clôture du CSE nous occupera aussi pendant cette période et que ça doit être pris en compte. Yolande De Busschop confirme que dès le 1^{er} juillet les membres du CSE pourront travailler sur ce sujet. Hervé Branquart précise que concernant les projets en juin Olivier Martinez aura des activités de transfert.

Damien Bruvier ajoute que l'année dernière les employés qui avaient des possibilités et des propositions d'emploi ont été retenus par des primes et que maintenant ils se trouvent avec une proposition d'emploi non choisie et licenciés par onsemi. Est-ce que l'entreprise ne doit pas prendre en compte les dommages faits aux salariés qui ont été poussés à rester pour finalement être licenciés moins d'un an plus tard par onsemi ? Carolina De Landsheer pense que donner un bonus de rétention ne pousse pas quelqu'un à rester car ils n'ont pas été donnés en contre-offre pour que les employés ne quittent pas la société. Olivier Martinez précise qu'onsemi a contre-attaqué NXP. Damien Bruvier ajoute, il y a un préjudice à pousser l'employé à rester pour finalement le licencier 9 mois plus tard. Carolina De Landsheer répond qu'au moment de ce bonus

cette décision n'était pas prise . Les élus confirment que c'est aussi un préjudice envers l'employé d'embaucher des personnes et de leur annoncer un licenciement 2 semaines après leur arrivée dans la société. Olivier Martinez précise que ces personnes ont reçu un contrat de onsemi (3 mois pour l'un et 2 semaines et demie pour un autre) avant l'annonce alors qu'on nous a mentionné en séance avoir démarré la réflexion sur la fermeture à l'été 2022. Carolina De Landsheer confirme que onsemi ne compensera pas et ne considère pas cela comme un préjudice. Damien Bruvier ajoute que la fermeture du site de Toulouse crée une colère chez les employés, Olivier Martinez ajoute que les employés s'estiment lésés.

3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Le plan doit être revu en négociation et nous rediscuterons de cette dernière version lors d'une réunion supplémentaire. Yolande De Busschop propose de faire cela lors de la réunion du lundi 22 mai, les élus sont d'accord.

Le 22 mai serait la réunion exceptionnelle et le 26 mai après-midi la réunion normale pour que Irena puisse présenter les comptes (elle est en vacances le 22 mai).

4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Yolande de Busschop démarre la réunion en présentant Diodes Incorporated dans le cadre du reclassement externe. Après la présentation, il y aura un meeting d'information avec les salariés.

Tory Every (Director WW HR), Pooya Forghani (VP and Division Manager Power Management Products) and Oliver Woyke (VP Sales EMEA) présentent le projet de Diodes Incorporated concernant les postes potentiels que cette entreprise peut proposer aux salariés licenciés.

La présentation (version anglaise) est présentée en séance. La version française fournie après la réunion est en annexe.

Diodes Inc est une entreprise américaine avec une très forte présence en Europe et en Asie. Sur 9000 employés 500 employés sont aux US, 1500 en Europe et le reste en Asie. Diodes Inc vient du discret, mais l'investissement ces dernières années est principalement dans les circuits intégrés. Diodes Inc est une entreprise en bourse avec 31 années consécutives en étant profitable. Au début des années 2000, Diodes Inc est allé voir des entreprises comme ST en disant : « vous avez des lignes de SOT23 qui sont vides, ces produits ne vous intéressent pas ce n'est pas votre métier clef. On les fait pour vous. » Cette phase a donné l'assise financière pour les années suivantes. Le revenu 2022 est de 2 B\$. Jusqu'en 2006 la croissance était purement organique. Après 2006 la croissance était moitié organique moitié par acquisition. Concernant la vision pour le marché, il y a 10 ans c'était croître avec une marge acceptable. Maintenant c'est croître mais en étant vraiment profitable. Diodes Inc a quitté le standard pour aller sur des marchés à plus fortes valeurs ajoutées (analogiques et mixtes).

Au tout début Diodes a été créé pour vendre du semiconductor. En 1991 Lite On a investi dans Diodes pour attaquer le marché américain. Le management a changé et l'entreprise s'est transformé en entreprise de semiconductor intégrée. Une usine a Shanghai a été achetée en 1995, maintenant il y a 3000 employés. Pendant une courte période en 1997, Diodes a eu accès au réseau de Vishay suite à la joint-venture entre Vishay et Lite ON qui n'a pas duré.

En 2006 il y a eu un changement de top management avec un CEO venant de chez TI. Et c'est à partir de cette date que Diodes a commencé à croître avec des acquisitions.

En 2008 Diodes a acheté Zetex en Angleterre, la présence en Europe vient de cet achat.

En 2015 Diodes a acheté Preicom, et en 2020 Diodes a acheté son actionnaire (Lite ON).

En 2022 Diodes a acheté une usine à onsemi (ancienne fab Fairchild) qui va être une usine clef pour les produits analogiques.

Étapes clés de l'évolution de Diodes

- **1959:** Formée en tant que société régionale de négoce de semi-conducteurs
 Quelques années après que TI ait produit son premier transistor en silicium (1954);
 La même année, Fairchild a produit le premier circuit intégré monolithique
 - **1990** Début de la transformation en une entreprise de fabrication et de distribution entièrement intégrée
 - 1991 Lite On Semi (LSC) investissement dans Diodes → Accès à l'Asie et ressources financières pour l'expansion
 - 1995 Ouverture de la première usine d'assemblage et de test in Shanghai, China
 - 1997 Vishay/Lite-On Power Semi "Vishay/LPSC" JV (end 2000) → Réseau de distribution mondial, y compris l'Europe
 - 2000 Première usine de fabrication de plaquettes (FabTech/KFAB in US)
 - **2006 onwards:** transition from organic growth to combination with acquisitions, expansion into Analog
 - 2006 Anachip Corp (Taiwan fabless) → Première entrée sur le marché analogique
 - 2008 Zetex plc in the UK (OFAB) → Fab au Royaume-Uni, forte en Europe et dans l'automobile, drivers de LED
 - 2013 BCD Semiconductor (SFAB 1+2) → Première usine de 8 pouces (Shanghai), renforcer l'analogique
 - 2015 Pericom Semiconductor → Expansion dans le signal mixte
 - 2019 GFAB (TI fab in Scotland) → Première usine de 8 pouces en dehors de la Chine
 - 2020 Lite-On Semiconductor (LSC)
 - ★ ■ 2022 onsemi's South Portland Fab (SPFAB) → Usine de 8 pouces en dehors de la Chine/Taiwan
- **Transition d'une société commerciale à une entreprise manufacturière entièrement intégrée**
- **Migration du signal discret vers le signal analogique et mixte**
- **Se concentrer davantage sur l'automobile et l'industrie**
- 

L'intérêt pour Diodes de ces postes de reclassement est d'avoir une équipe de design analogique immédiatement fonctionnelle.

Diodes a moins embauché pendant les phases hautes mais ça a permis d'être plus serein lors des phases basses.

Les objectifs du PDG sont assez simples :

Vision : Créer de la valeur pour les actionnaires

Page 7

- Objectif 1 : Capitalisation boursière de 1 milliard de dollars
- Objectif 2 : Chiffre d'affaires annuel de 1 milliard de dollars
- Objectif 3 : Marge brute de 1 milliard de dollars
- Objectif 4 : Bénéfice avant impôt de 1 milliard de dollars

✓ 2010

✓ 2017

Les revenus ont doublé de 2017 à 2022



DIODES
INCORPORATED

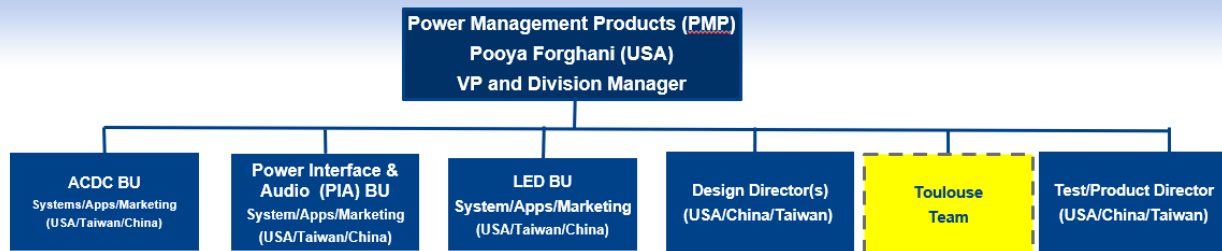
DISCRETE
ANALOG
LOGIC
MIXED-SIGNAL

Avec l'objectif de marge demandé, il faudrait faire 2.5B\$ de chiffre d'affaire en 2025.

Pooya Forghani, VP de la division Power Managements Products, présente l'organisation interne de « Diodes » ainsi que sa division. Les postes de reclassement envisagés sont dans cette division. Le développement des régulateurs sont dans la business unit Power Interface and Audio.

L'intégration de l'équipe de Toulouse, si ça se concrétise, serait la suivante :

Plan d'intégration – Structure organisationnelle



- L'équipe technique de Toulouse devrait rapporter au chef de division PMP - Pooya Forghani, VP
- Aucun changement aux structures des departements n'est prévu initialement
- Au fil du temps, nous chercherons à aligner les équipes selon des lignes d'expertise afin de tirer parti des synergies mondiales avec Diodes
- Le marketing/le marketing technique/les applications doivent être affectés à la prise en charge des unités commerciales LED et PIA
- Les équipes de test et de validation devraient relever en pointillés du directeur des tests / ingénierie produit PMP
- Les fonctions G&A de Toulouse (Finance/RH/IT/Facilities) devraient relever des responsables fonctionnels régionaux EMEA qui font partie de l'équipe de direction mondiale



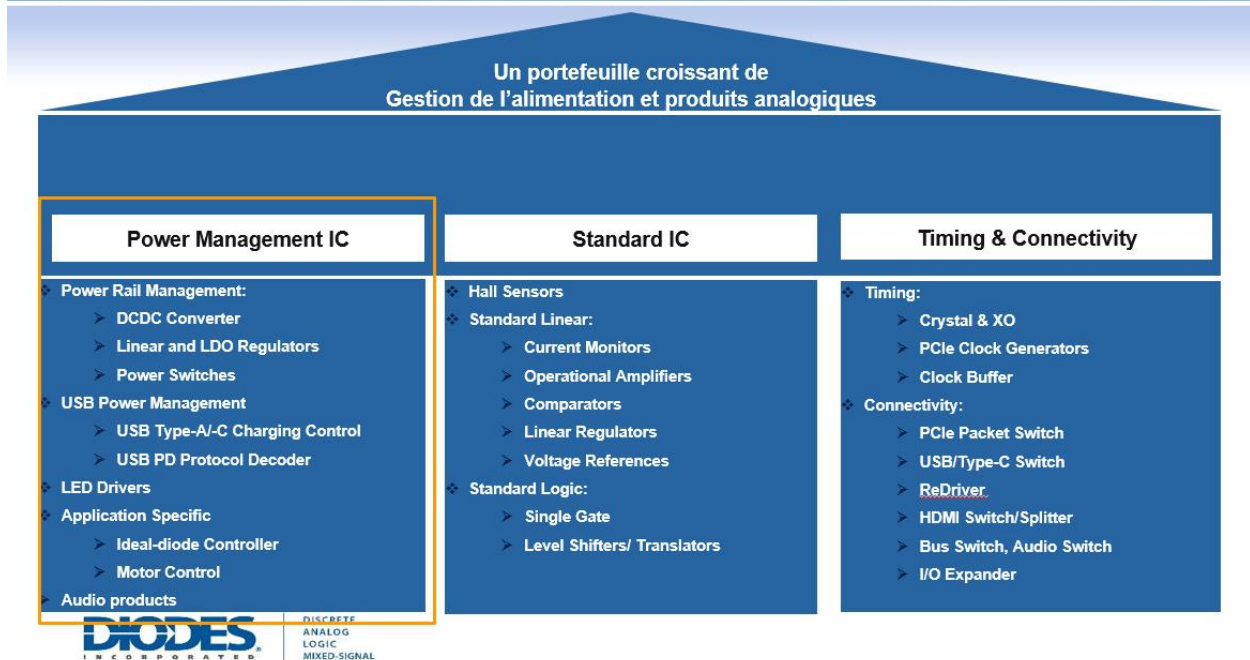
Olivier Martinez demande si les équipes de test et de validation sont dans la même équipe ? Pooya Forghani répond que ça dépend des sites.

Olivier Martinez demande si « Diodes » a déjà une idée des produits que pourraient développer cette nouvelle équipe ? Pooya Forghani répond qu'il envisage les LED drivers et les DCDCs fort courant.

Il n'y a pas actuellement d'équipe « power management » en Europe chez « Diodes ».

Le portefeuille de produits de Diodes est le suivant :

Broad Power & Analog IC Portfolio



Olivier Martinez demande si Diodes développe des PMICs. Pooya Forghani répond qu'il n'y a pas de développement dans les PMICs. S'il devait y en avoir, ça serait pour des PMICs simples.

Olivier Martinez demande si « Diodes » a des produits automobiles avec de la safety intégré. Pooya Forghani répond que non, mais l'expertise de l'équipe de Toulouse permettrait de développer des circuits intégrés pour l'automobile avec un niveau ASIL B.

Il est mentionné slide 19 la compatibilité pin to pin. Olivier Martinez demande de préciser ? Pooya Forghani répond que ça dépend du marché ciblé. Lorsque la part de marché est faible, l'objectif est de faire des produits pin to pin compatible avec la compétition. Lorsque la part de marché est plus importante, la stratégie est de faire des produits avec de la valeur ajoutée.

Concernant les LED Drivers, les élus demandent si c'est du front lighting ou du rear lighting. Pooya Forghani répond que c'est les 2.

Tory Every (VP RH) prend la parole et présente le plan prévisionnel des employés de Toulouse dans le cadre du reclassement externe.

Tory Every mentionne que Diodes a besoin de savoir combien de salariés sont intéressés par ces postes de reclassement externes.

Draft People Plan

Page 25

- **The value in this opportunity is the talent**
 - Our goal is to attract, retain, and develop the team to grow their careers with Diodes; the primary focus is the technical talents
 - If there are good talents outside of the Toulouse site, we plan to also attract them to strengthen our plan to position this site as the Power Management Center of Excellence for Diodes
 - Diodes culture welcomes and values experienced industry hires

- **Our Proposed Approach**
 - Engage in discussions with the Toulouse employees soon after this 5/11 works council meeting
 - We are prepared to meet with the entire employee population at the site (current count is 56) over the coming weeks
 - Extend offers to as many employees as possible if we determine that they will help us build and operate the Power Management Center of Excellence planned for this site
 - This employee pool include both technical and G&A functions
 - Plan to extend offers to a minimum of 30 employees
 - Prepared to increase the number of offers following our interviews with the remainder of the population if there is mutual interest
 - These offers to remain valid even if the asset deal is not concluded
 - The minimal acceptance rate of the offers in the LOI is only tied to the closing of the asset deal

- **Diodes Employment Agreements**
 - Individual offers – targeting end of June 2023, once Diodes legal entity is established, with a target start date of Sept 1, 2023
 - Compensation – base salary + bonus opportunity + some RSU participation
 - Benefit Plans – to be organized by newly formed legal entity in France
 - Work schedules – maintain status quo
 - These will be new hires for Diodes so we do not plan to recognize onsemi service records
 - We do not plan to require probation period

DISCRETE
ANALOG
LOGIC
MIXED-SIGNAL

*LOI – letter of intent that is currently under review by Diodes and onsemi

Olivier Martinez demande si « Diodes » prévoit les mêmes avantages et accord que ceux en place avec onsemi ? Tory Every répond que l'intention est d'avoir des avantages équivalents, pas forcément identiques mais avec un « package » équivalent.

Olivier Martinez demande si les accords en place avec onsemi ont été fournis à « Diodes » ? Carolina De Landsheer répond que non. La convention collective en place et le PEE ont par contre été partagés avec « Diodes ».

Olivier Martinez demande si le plan de « Diodes » est de proposer des postes de reclassement à l'ensemble des salariés ? Tory Every répond que l'objectif initial est de proposer des postes à l'ensemble des salariés. Mais comme Diodes a très peu d'information sur les salariés, Diodes veut d'abord plus d'information pour étendre l'offre potentielle au-delà de 30 postes de reclassement externes. Diodes, après l'information au CSE, souhaite faire une communication à l'ensemble des salariés. Ensuite les employés pourront décider de postuler ou non.

Olivier Martinez demande s'il y a un minimum de salariés par service requis pour que les postes de reclassement soient maintenus ?

Tory Every répond qu'il faut qu'un nombre minimum de talent clefs acceptent les postes de reclassement. Ce n'est pas la même chose d'avoir 10 salariés avec les compétences clefs et 20 salariés sans les compétences clefs. Concernant le bâtiment, celui-ci sera acheté si le nombre de personnes intéressés est suffisant, sinon Diodes cherchera un autre bâtiment. Le nombre minimum est en négociation avec onsemi à travers la « LOI » (Letter of Intention). Olivier Martinez demande si la LOI peut être partagée avec les élus ? Yolande De Busschop répond que non ; ce n'est pas encore signé. Tory Every ajoute que si Diodes attire un nombre suffisant de managers et design engineers clefs, même si le nombre est faible, Diodes maintiendra les offres même si la préférence est d'attirer une grande partie des salariés. Olivier Martinez pour préciser demande : vous avez besoin des talents clefs pour maintenir les postes de reclassement ? Tory Every répond : oui.

Olivier Martinez propose d'interrompre la séance pour permettre à Diodes de faire la présentation aux salariés. Le management de onsemi n'y participera pas.

La séance reprend à 14h30.

Yolande De Busschop précise que « Diodes » est un reclassement externe mais Olivier Martinez explique que ces jobs proposés ne sont pas des offres fermes. Yolande De Busschop est d'accord et ajoute que l'espace information de LHH va être mis en œuvre et qu'il faut discuter de la manière dont « Diodes » va rencontrer les employés. Yolande De Busschop demande au CSE s'il est d'accord pour ouvrir un espace information avec Diodes pour discuter. Olivier Martinez précise à nouveau que Diodes ne garantit pas d'embauches pour l'instant. Le CSE valide l'ouverture de cet espace. Carolina De Landsheer demande à Olivier Martinez s'il y a une raison pour laquelle il précise cela et que Diodes propose au moins 30 postes. Olivier Martinez répond que 30 ce n'est pas tout l'effectif et que dans les 30 il doit y avoir certains éléments clés car sinon ça peut être 0. Yolande De Busschop précise que Diodes leur a confirmé qu'ils feraient 30 offres.

5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)

Yolande De Busschop dit que des éléments ont été ajoutés et les rapports de Qualisocial. Il n'y a pas d'autres nouveaux éléments. Olivier Martinez demande jusqu'à quand QualiSocial sera présent. Carolina De Landsheer répond que c'est prévu

jusqu'au licenciement des employés et Sophie Baquié ajoute en fonction des besoins. Damien Bruvier ajoute que ces rapports sont détaillés et montrent un besoin des employés pour ce soutien et ce suivi et que c'est important de le conserver, de plus le besoin à l'air d'augmenter.

Questions diverses :

Olivier Martinez demande quand l'espace information conseil de LHH démarre. Carolina De Landsheer répond que la direction ne pouvait pas communiquer l'offre de Diode avant à LHH et que ce sera bientôt.

Laurent Romanin demande quand l'entretien forfait jour doit être fait, Carolina De Landsheer répond que les entretiens seront en juin et Christine Jacob va les planifier pour Toulouse avec les ressources humaines et pour Vélizy ce sera avec leur managers. Christine Jacob ajoute qu'elle est en train de les préparer pour les envoyer cette semaine mais les dates ne sont pas encore planifiées et elle contactera directement les collaborateurs. S'il y a des urgences pour Vélizy sur ces entretiens il faut contacter les managers.

Damien Bruvier demande si le suivi RPS de site de Vélizy sera maintenu. Carolina De Landsheer répond qu'il y a un nouveau site manager : Bertrand Arnoux, et si le besoin de suivi est là ils le mettront en place. Damien Bruvier ajoute que ce sera à discuter avec Laurent Romanin qui sera le responsable SSCT.

Olivier Martinez ajoute que l'espace information conseil devait ouvrir le 9 mai et que c'est animé par LHH pas par onsemi. Carolina De Landsheer répond que c'est pour répondre aux questions donc onsemi est présent. Olivier Martinez ajoute que cela doit être LHH et que le numéro doit être communiqué aux employés. Carolina De Landsheer ajoute que vu que LHH était pas au courant pour Diode ce n'est pas encore fait mais que ça doit être fait. Olivier Martinez précise que cela doit être communiqué rapidement comme cela a été décidé au CSE précédent. Julien Clemens précise qu'il est nécessaire que LHH fasse sa présentation et qu'on puisse être en contact avec eux comme prévu. Carolina De Landsheer pense qu'un email est suffisant. Le CSE approuve mais l'email doit être complet et bien expliquer cette espace information conseil. Carolina De Landsheer ajoute qu'il n'y aura pas d'offres d'emploi de LHH avant le licenciement. Le CSE confirme mais qu'une réflexion peut démarrer pour l'employé et qu'il faut donc le proposer.

La séance est close.

Toulouse, le 11 mai 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE

