
CODE ÉTHIQUE

tessi



Message de la Présidente	3
Présentation du Code Éthique	5
En cas de doute...	7
Les règles générales de bonne conduite	9
Mise en œuvre du Code Éthique	22
Surveillance, contrôle et sanction	24
Annexe	26



Message de la Présidente

Leader des Business Process Services et de la transformation digitale des entreprises, Tessi accompagne depuis plus de 50 ans les entreprises et services publics dans l'optimisation de leurs processus métiers et expérience clients.

Nous évoluons sur des marchés où la réputation, la conformité et la fiabilité des acteurs sont essentiels pour perdurer. Nous devons tous protéger et promouvoir la culture et les valeurs du groupe Tessi, en particulier la transparence et l'honnêteté, en accord avec notre démarche RSE.

Ce Code Éthique reflète nos valeurs fondamentales en tant qu'entreprise. Il incarne notre engagement envers l'intégrité, la transparence, la responsabilité sociale et le respect des lois et des règlements dans tous les domaines où nous opérons. Il définit les comportements attendus de chacun d'entre nous et fournit des lignes directrices claires pour des pratiques commerciales éthiques.

Fruit d'une réflexion approfondie et d'une étroite collaboration entre nos équipes, nos partenaires et nos parties prenantes, notre Code Éthique doit nous guider dans nos décisions quotidiennes, qu'il s'agisse de relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos employés ou nos communautés locales.

Chaque action que nous entreprenons doit être guidée par notre engagement envers l'intégrité, la loyauté et le respect mutuel. Nous devons être des ambassadeurs de l'éthique dans notre travail quotidien, en nous assurant que nos décisions sont conformes aux valeurs que nous défendons et aux principes énoncés dans ce code.

Je vous encourage donc tous à lire attentivement notre Code Éthique et à le mettre en pratique dans vos activités professionnelles. Nous avons également mis en place des canaux de communication pour signaler toute violation présumée de ce code, afin de garantir un environnement sûr et éthique pour tous.

La confiance et la réputation de notre Groupe reposent sur l'engagement de chacun d'entre nous à agir avec intégrité et respect. En suivant les principes énoncés dans ce document, nous continuerons à bâtir un avenir solide et durable pour Tessi.

Je vous remercie de votre engagement et votre implication pour préserver l'ADN du groupe Tessi, et ainsi faire perdurer son succès dont nous pouvons tous être fiers.

Claire FISTAROL
Présidente



Présentation du Code Éthique

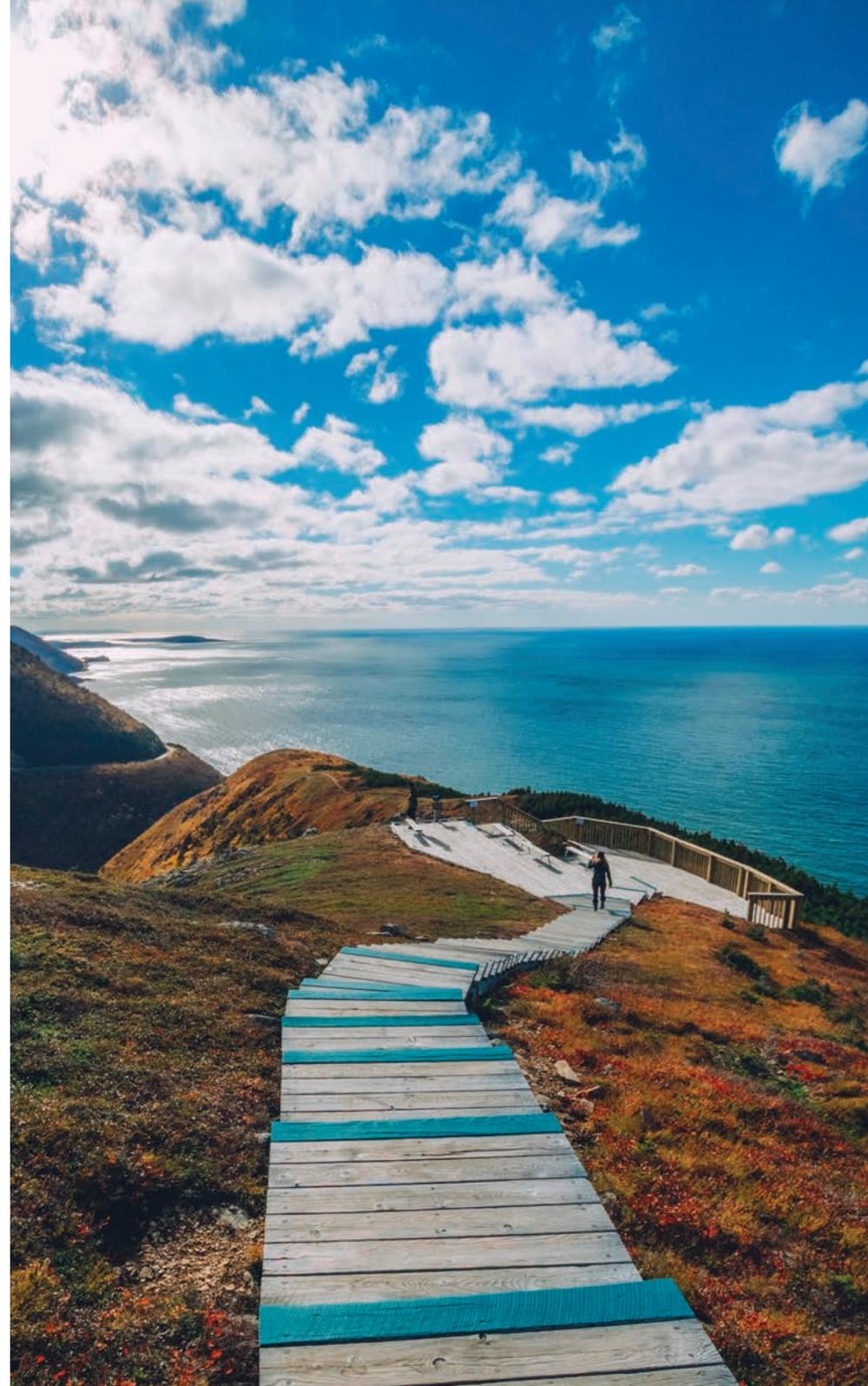
Tessi a su acquérir la confiance de ses clients et collaborateurs en privilégiant la proximité, la réactivité, la capacité d'adaptation et l'intégrité.

Le Groupe est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2011, et s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays où Tessi exerce une activité, en se référant particulièrement :

- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- aux réglementations transnationales, notamment le règlement général sur la protection des données (RGPD 23 mai 2018, Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016), loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Sapin 2), loi n°2017-399 du 27 mars relative au devoir de vigilance.

Ce Code Éthique est destiné à l'ensemble des collaborateurs des filiales Tessi dans le monde, et a pour vocation d'aider à prendre les bonnes décisions, en tout lieu et en toute circonstance.

Quel que soit son niveau de responsabilité, chaque collaborateur doit avoir connaissance de ce code, le comprendre et s'engager à le respecter.



En cas de doute...



Ce Code Éthique a pour objet de définir et illustrer les différents types de comportements et bonnes pratiques à adopter en matière d'éthique, de conformité et de RSE.

Néanmoins, il ne prétend pas apporter une réponse à toutes les questions déontologiques susceptibles de se poser dans le cadre de vos missions.

Tessi encourage donc chaque collaborateur à faire preuve de bon sens et de discernement pour faire face aux diverses situations, en accord avec les valeurs de Tessi et dans le respect des lois.

En cas de doute sur l'attitude à adopter ou pour signaler une infraction (réelle ou présumée) aux règles du Code Éthique, vous devez, selon le contexte :

- parler à votre supérieur hiérarchique (à privilégier autant que possible),
- parler à votre responsable des Ressources Humaines,
- contacter votre représentant du personnel le cas échéant,
- utiliser, en dernier recours, la procédure « Alerte Interne »¹, disponible auprès des Ressources Humaines, et sur la plateforme <https://tessi.signalement.net>.

Tessi n'admettra aucune forme de représailles à l'encontre d'un salarié qui, de bonne foi², fait part de préoccupations ou apporte son aide dans le cadre d'enquêtes sur des violations suspectées du Code Éthique.

1 - SMC-PR-03-Procédure-Dispositif Alerte interne

2 - On entend par « de bonne foi » la soumission d'une préoccupation sans malveillance et sans recherche de profit personnel, par une personne ayant une raison plausible de croire en sa véracité

À titre de référence morale, si vous êtes confrontés à une situation dans laquelle vous n'êtes pas sûrs des implications, posez-vous les questions suivantes :

- ***Suis-je juste et honnête : mes actions sont-elles légales ?***
- ***Est-ce la « bonne » chose à faire : la situation est-elle conforme aux valeurs et au Code Éthique de Tessi ?***
- ***Avec du recul, mon comportement semble-t-il acceptable : puis-je parler ouvertement de mon attitude à mes amis, familles, collègues, supérieurs ou subordonnés ?***

Les règles générales de bonne conduite

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RESPECT DES DROITS DES COLLABORATEURS

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi se conforme aux normes de travail internationales¹, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, afin de garantir des conditions de travail dans lesquelles les droits humains fondamentaux seront obligatoirement respectés. Tessi prohibe donc tout travail forcé ou dissimulé dans l'ensemble de ses filiales.

Le Groupe s'investit également dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, notamment par la mise en place de formations spécifiques.

Tessi respecte des lois et réglementations applicables relatives à la relation avec les collaborateurs, notamment la protection de la vie privée des personnes.

Par ailleurs, un dialogue social actif est assuré avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

► En pratique

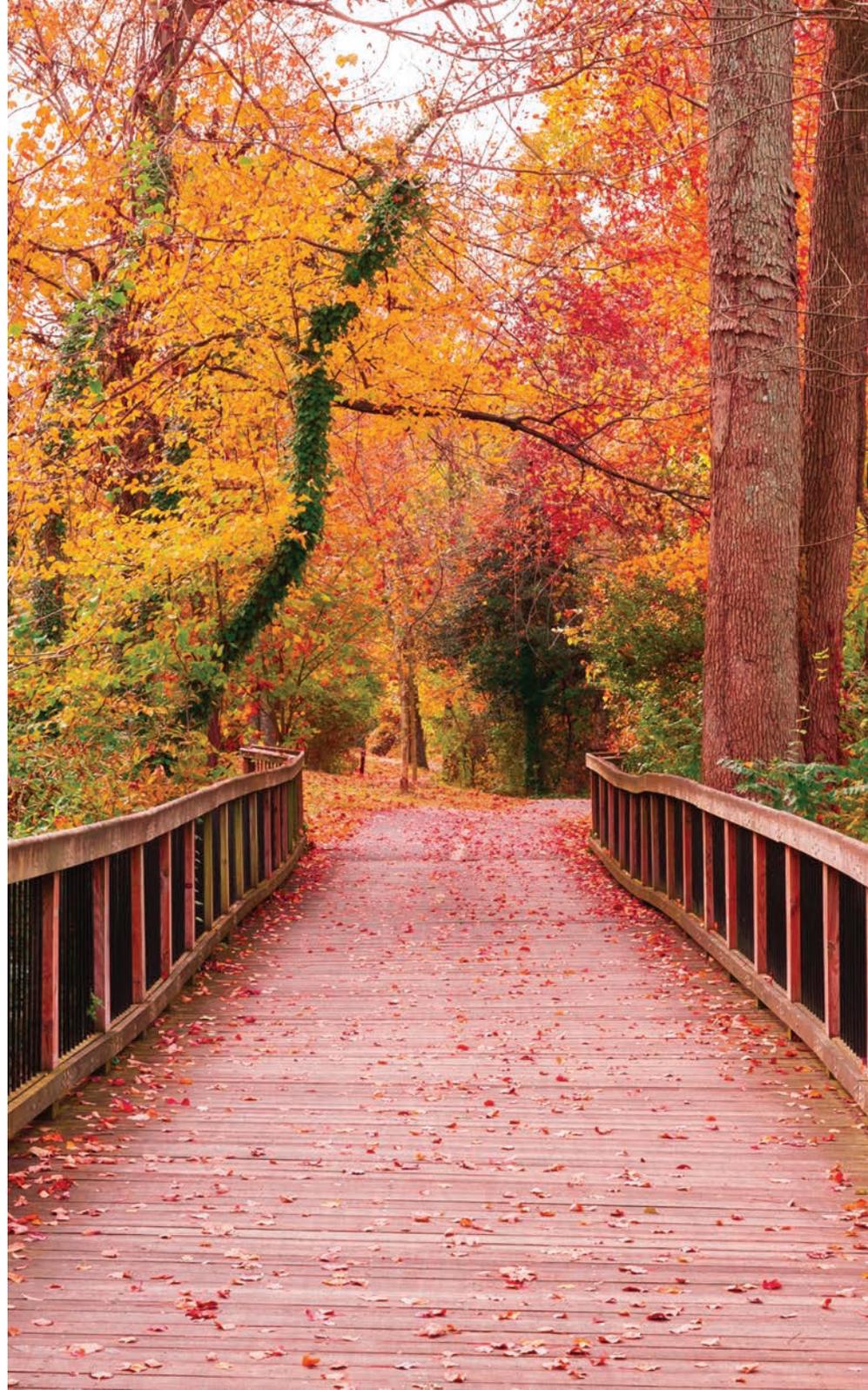
Nous demandons à chacun de se conformer :

- au règlement intérieur, ses annexes et aux règles de vie,
- à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (disponible auprès de votre service RH),
- à la réglementation locale en vigueur dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Plus globalement, il est demandé aux collaborateurs de faire leur possible pour travailler ensemble dans un environnement agréable, en traitant les personnes avec respect et courtoisie.

Dans le cadre de ses activités professionnelles, chaque collaborateur doit, en permanence, faire preuve d'une neutralité d'opinion et respecter les différences et les engagements de chacun.

¹ - Conventions fondamentales de l'OIT n°29 (travail forcé), n°105 (abolition du travail forcé), n°138 (âge minimum) et n° 182 (pires formes de travail des enfants).





RESPECT DES DROITS HUMAINS

► L'engagement du groupe Tessi

Chaque année, le Groupe réalise et publie un plan de vigilance : <https://www.tessi.eu/fr/ethique-et-conformite>.

Celui-ci comporte notamment les mesures raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, résultant des activités du Groupe ainsi que de celles de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

► En pratique

Les parties prenantes (dirigeants, collaborateurs, fournisseurs, partenaires, etc.) sont invités à prendre connaissance et à respecter le [Plan de vigilance Tessi – 2022](#), notamment s'agissant des droits humains dans le cadre de leurs activités.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi s'attache à mettre en œuvre les dispositions légales relatives à la sécurité et à la protection de la santé sur les lieux de travail. De plus, Tessi applique une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité au travail et veille à son application constante.

Tessi demande à ses éventuels sous-traitants et fournisseurs de respecter les mêmes engagements.

Tessi maintient un dialogue social sur les sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail.

► En pratique

Chaque collaborateur a le devoir de :

- respecter et faire respecter les consignes d'hygiène et de sécurité,
- maintenir son environnement de travail dans des conditions optimales,
- travailler dans le respect de tous.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque raison que ce soit, à l'embauche et dans les relations de travail.

À ce titre, Tessi ne défavorise aucune personne en raison de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non appartenance, réelle ou supposée, à une origine ethnique, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Par ailleurs, aucun collaborateur ne doit subir des agissements susceptibles de caractériser un cas de harcèlement moral ou sexuel. Tessi prendra toutes les dispositions afin de prévenir de tels agissements.

► En pratique

Aucune forme de discrimination ou de harcèlement n'est admise par le groupe Tessi dans le cadre des relations professionnelles.

Chaque collaborateur a le devoir de se comporter à l'égard des personnes qu'il est appelé à côtoyer avec dignité et dans le respect total de leur intégrité physique et morale.





RESPECT DES CLIENTS

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi place la satisfaction client au cœur de ses préoccupations.

Pour cela, Tessi s'applique à délivrer une qualité de service irréprochable, dans le respect des réglementations en vigueur qui lui sont applicables, et à améliorer ses services, en tenant compte des remarques de ses clients et des évolutions structurelles et conjoncturelles de leurs marchés.

Pour Tessi, se montrer responsable dans ses activités, c'est aussi proposer une offre innovante de produits et de services utiles, qui constituent des réponses durables aux besoins essentiels de ses clients et partenaires.

► En pratique

Les collaborateurs doivent respecter les procédures applicables à leur fonction, permettant notamment d'atteindre les objectifs de satisfaction client.

Dans leurs rapports avec les clients, les collaborateurs font preuve de bonne foi et se montrent loyaux et honnêtes.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

► L'engagement du groupe Tessi

Le groupe Tessi, mène depuis plusieurs années une politique environnementale (<https://www.tessi.eu/fr/politique-environnementale-du-groupe-tessi>) simple et efficace, basée sur la prise en compte des enjeux environnementaux les plus significatifs de ses activités. Celle-ci vise à prévenir les risques environnementaux et à renforcer notre contribution en faveur de la lutte contre le dérèglement climatique, en conformité avec les réglementations en vigueur.

Ces engagements définissent notre trajectoire environnementale et notre plan d'action bas carbone aligné sur les objectifs mondiaux fixés par l'Accord de Paris et le Science Based Target Initiative d'ici 2025. Ces objectifs mondiaux engagent les entreprises à réduire a minima de 50% leurs émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et à atteindre le « Zéro Emissions Nette » de GES avant 2050.

Cette démarche nous permet de contribuer aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD), dans la continuité de notre adhésion en 2011 au Pacte Mondial des Nations Unies.

La définition et le pilotage de la politique environnementale sont placés sous la responsabilité de la direction RSE groupe et concernent l'ensemble du périmètre Groupe intégrant ses filiales françaises et internationales, toutes activités confondues.

► En pratique

Nous nous engageons à :

- optimiser et réduire notre consommation d'énergies (Plan de sobriété énergétique Groupe),
- contribuer à l'économie circulaire en optimisant le recyclage et la valorisation de nos déchets (Mise en place du tri sélectif sur nos sites),
- limiter les déplacements et favoriser le recours à l'éco-mobilité (Politique de déplacements professionnels et plans de mobilité),
- prendre en compte et diminuer l'impact environnemental de nos solutions numériques (écogestes au bureau, limitation des impressions, extinction des postes de travail, optimisation des envois de mails, pratiques en lien avec notre programme Numérique Responsable).



CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

► L'engagement du groupe Tessi

La protection des données et la cybersécurité sont au cœur des préoccupations du groupe Tessi. En tant qu'acteur majeur de la transformation digitale des entreprises, la confiance numérique constitue un axe stratégique pour le développement sur ce marché en forte croissance.

Dans ce contexte, le groupe Tessi s'engage, pour ses propres activités ainsi que celles assurées pour le compte de ses clients, à garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des informations, à viser un niveau optimal de protection des données et à se conformer aux lois et aux réglementations applicables.

C'est pourquoi, Tessi a mis en place une politique Groupe de sécurité des systèmes d'information qui s'applique à l'ensemble de ses filiales et procède à des analyses de risques et des contrôles réguliers en la matière.

Plus spécifiquement, Tessi a mis en place une politique générale de protection des données personnelles qui s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe, et qui permet de garantir la conformité aux obligations du RGPD et aux lois locales en la matière. Ces mesures de protection sont notamment complétées d'une certification ISO 27701 pour les filiales hébergeant des données. Tessi témoigne ainsi de son souci permanent de rester un opérateur de confiance en matière d'hébergement et de traitement sécurisé de données sensibles et/ou à caractère personnel.

Enfin, Tessi s'assure également du respect de la propriété intellectuelle d'autrui et interdit toute reproduction illicite.

► En pratique

Chaque collaborateur est soumis contractuellement au devoir de confidentialité. De plus, les informations appartenant à Tessi ou à ses clients peuvent être sensibles, voire couvertes par le secret professionnel.

L'ensemble du personnel a donc l'obligation de ne pas divulguer à des tiers ou à des collaborateurs de Tessi, non habilités à en avoir connaissance, les informations professionnelles confidentielles auxquelles il a accès.

De la même manière, les collaborateurs ont l'interdiction d'utiliser à des fins personnelles, directement ou indirectement, des informations privilégiées, qu'ils pourraient détenir dans le cadre de leurs fonctions.

Chaque collaborateur doit respecter la charte informatique et l'ensemble des politiques et procédures du Groupe Tessi, notamment celles relatives à la sécurité des systèmes d'information et à la protection des données personnelles.

Conformément à la réglementation, chaque collaborateur bénéficie d'un droit individuel d'accès et de rectification des données contenues dans les traitements qui le concerne. Ces données sont consultables sur demande auprès des destinataires des informations. Chaque collaborateur a en outre le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel le concernant fassent l'objet du traitement concerné.





TRANSPARENCE DES INFORMATIONS

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi a pour principe la loyauté à l'égard de ses clients et de ses fournisseurs, afin d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables.

Les actionnaires et les partenaires de Tessi, ainsi que les services publics, se fient à la précision et à l'exactitude des informations contenues dans nos documents. Tessi traduit notamment, avec fidélité, transparence et exhaustivité, ses opérations dans ses comptes.

► En pratique

Les collaborateurs doivent s'assurer que les informations communiquées dans le cadre de leurs missions sont précises, opportunes, complètes, correctes et compréhensibles.

Chaque collaborateur s'engage notamment à ne falsifier aucun document ou donnée dans le but de tromper les lecteurs ou de masquer une activité illicite. La mise en œuvre du contrôle interne est indispensable, en particulier pour l'établissement des documents financiers.

CONCURRENCE LOYALE

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi s'engage à agir dans le plus strict respect des règles et des lois relatives à la concurrence applicables dans les pays où le groupe Tessi exerce ses activités.

► En pratique

Il est interdit de conclure des accords ou d'avoir un comportement susceptible de restreindre ou d'altérer la libre concurrence.

L'échange ou la communication d'informations commercialement sensibles concernant les concurrents, les clients ou les fournisseurs, peut également constituer une violation des règles de concurrence et des devoirs de loyauté et confidentialité, auxquels tous les collaborateurs sont soumis.

CONFLITS D'INTÉRÊT

► L'engagement du groupe Tessi

Chaque collaborateur doit éviter que ses intérêts personnels, directs ou indirects, soient en conflit avec ceux du Groupe.

Tessi met tout en œuvre afin d'éviter que de telles situations surviennent, notamment en :

- analysant régulièrement les facteurs de risques auxquels l'entreprise est exposée,
- sensibilisant ses collaborateurs à ce risque,
- appliquant des procédures de contrôle,
- mettant à disposition de ses salariés et parties prenantes un outil permettant de remonter toute alerte interne sur ce sujet,
- traitant les alertes et conseillant les acteurs concernés via un Comité éthique.

► En pratique

Les collaborateurs doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels, ou ceux de leurs proches, risqueraient ou sembleraient influencer l'exercice impartial et objectif de leur fonction. Ils ont l'obligation de signaler sans délai tout fait les concernant ou dont ils seraient les témoins, conformément à la procédure d'alerte interne.

Par ailleurs, conformément à leur obligation de loyauté, les collaborateurs s'interdisent de faire concurrence aux activités de Tessi.

1 - Plateforme d'alerte interne : <https://tessi.signalement.net>





LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi s'oppose à toute forme de corruption dans ses relations avec les partenaires commerciaux et institutionnels.

Afin de lutter efficacement contre les risques de corruption, Tessi a mis en place un programme anticorruption répondant aux obligations de la loi Sapin 2 sur l'ensemble de ses filiales.

Les mesures suivantes sont notamment appliquées :

- une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence mise à jour régulièrement,
- un programme de sensibilisation des collaborateurs et des personnes plus spécifiquement exposées,
- un Code Éthique,
- un processus d'évaluation des tiers avant toute entrée en relation commerciale,
- un processus d'alerte interne,
- un processus de contrôle comptable,
- un processus disciplinaire adapté le cas échéant.

Le bon respect de ces dispositifs est également soumis à des contrôles et audits réguliers.

► En pratique

Les collaborateurs du groupe Tessi sont tenus de respecter la politique de conformité du Groupe et les procédures applicables en la matière.

Chaque collaborateur est tenu de se former sur ce thème, à travers :

- les modules de formation e-learning obligatoires,
- la sensibilisation des personnes exposées, si le collaborateur est concerné.

POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS

► L'engagement du groupe Tessi

Les cadeaux et les invitations peuvent constituer des cas de corruption active ou passive. Dans ce cadre, le groupe Tessi a mis en place une politique à respecter par l'ensemble des salariés, qui définit les règles et les limites en matière de cadeaux et invitations dans les relations d'affaires.

► En pratique

- Les repas d'affaires, les invitations et les cadeaux doivent respecter les règles définies par le Groupe dans la procédure « cadeaux et invitations » référencée « SMC-PR-05-Procédure Cadeaux & Invitations »,
- Si nécessaire, il convient de déclarer via le formulaire des cadeaux et invitations. Les liens sont disponibles dans la procédure.

D'une manière générale, tout collaborateur du Groupe peut accepter un cadeau ou une invitation, ou offrir un cadeau ou une invitation si les conditions suivantes sont bien respectées :

- ils ne sont pas sollicités par le bénéficiaire,
- ils ne visent pas à obtenir une contrepartie ou un avantage indu,
- ils ne visent pas à influencer une décision et ne sont en conséquence pas effectués à un moment stratégique (exemple : appel d'offres en cours, signature d'accords, octroi d'autorisations, obtention de contrats, etc.),
- ils sont occasionnels au regard de l'activité professionnelle,
- ils n'entraînent pas un sentiment de gêne s'ils sont révélés publiquement,
- ils sont effectués dans un cadre strictement professionnel,
- le bénéficiaire ne doit pas exercer un pouvoir de décision concernant une décision anticipée ou en cours affectant les intérêts de Tessi.





POLITIQUE ACHAT ET RELATION AVEC LES FOURNISSEURS

► L'engagement du groupe Tessi

Tout recours à un tiers est soumis à plusieurs conditions qui doivent être satisfaites ou validées préalablement à l'entrée en relation.

Il convient donc :

- de mesurer son niveau de conformité (RGPD, Sapin 2, devoir de vigilance, RSE..) et de sécurité de l'information selon le cahier des charges du Groupe,
- que le tiers sollicité démontre une solidité financière et une absence de condamnation au regard des réglementations en vigueur.

► En pratique

Chaque acheteur doit respecter la procédure de conformité dans le cadre des achats, référencée : « SMC-PR-02-Procédure de conformité dans le cadre des achats » et appliquer les règles ci-dessous :

- adresser le questionnaire de conformité aux tiers sollicités,
- collecter les informations auprès des tiers,
- décider d'entrer en relation ou pas, selon le niveau de conformité.

NEUTRALITÉ POLITIQUE

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi ne s'associe à aucun parti politique et ne contribue pas à leur financement.

► En pratique

Tout collaborateur participant à une activité politique doit le faire en dehors de son temps de travail, sans revendiquer son appartenance à Tessi et sans utiliser de ressources de l'entreprise (téléphone, courrier électronique, papier à en-tête...). Il s'interdit également d'exercer toute influence sur ces sujets auprès de ses collègues et interlocuteurs commerciaux et partenaires.

MÉCÉNAT

► L'engagement du groupe Tessi

Le mécénat ou tout versement à des organisations, qu'ils soient caritatifs ou autres, doivent s'inscrire dans la politique de Tessi et dans les strictes limites de la réglementation.

► En pratique

Les dons à des organismes privés ou publics peuvent être autorisés, s'ils ne sont pas interdits par les lois locales ou contraires à la politique de Tessi. Ce type de contribution est obligatoirement validé en amont par la Direction Générale.



Mise en œuvre du Code Éthique

1. MISE EN ŒUVRE DU CODE ÉTHIQUE DANS LES MÉTIERS

Chaque métier du Groupe a la responsabilité de mettre en œuvre le présent Code Éthique. Il peut le compléter, si nécessaire, en fonction des spécificités juridiques, pratiques ou géographiques de ses activités. Ces compléments ne doivent toutefois pas contrevenir aux valeurs et principes d'actions énoncés par le présent code. Ils doivent être validés par le Comité éthique du Groupe. Pour une appropriation optimale du Code Éthique, ainsi que des programmes de conformité et des politiques afférentes, les collaborateurs et Dirigeants du Groupe ont accès à ces documents en permanence (<https://www.tessi.eu/fr/ethique-et-conformite>).

Les métiers mettent, par ailleurs, ces documents à disposition des collaborateurs et dirigeants par tout moyen (procédure d'intégration, règlement intérieur...).

2. COMITÉ ÉTHIQUE

Un Comité éthique a été constitué. Il se réunit pour examiner les questions relatives à l'éthique. Il contribue notamment à la définition des règles de conduite ou plans d'action qui doivent inspirer le comportement des Dirigeants et des collaborateurs, notamment la définition du Code Éthique. Ce comité a également la responsabilité de traiter les alertes internes, dont les catégories sont précisées dans la procédure « SMC-PR-03-Procédure-Dispositif Alerte interne ».

3. ÉCHANGER ET PRÉVENIR : INSTAURER UN CLIMAT DE DIALOGUE AU SEIN DU GROUPE EST NOTRE PRIORITÉ

Tessi est conscient que la mise en œuvre quotidienne du Code Éthique n'est parfois pas facile et peut soulever des interrogations. Le Groupe souhaite donc que chacun puisse exprimer son point de vue et ses préoccupations concernant le Code Éthique, tout en ayant la conviction qu'il sera écouté et soutenu par sa hiérarchie. En cas de doute ou d'incertitude, chaque collaborateur ou dirigeant est invité à consulter sa hiérarchie, la direction juridique, la direction RH ou la direction conformité.

4. ALERTE INTERNE : ÊTRE RESPONSABLE, C'EST AUSSI ALERTE

Le Groupe encourage les collaborateurs (même extérieurs ou occasionnels) et dirigeants à signaler tout problème éthique à leur responsable hiérarchique, direct ou indirect, la direction juridique, la direction RH ou la direction conformité.

Tessi a mis en place un dispositif d'alertes professionnelles, encadré par la procédure : « SMC-PR-03-Procédure-Dispositif Alerte interne ».

Ce dispositif lui permet d'une part, de se mettre en conformité avec ses différentes obligations légales et réglementaires (Loi Sapin 2, devoir de vigilance, dispositions du code de travail, lois locales, etc.) et, d'autre part, de disposer d'un outil efficace de traitement de tout type de signalements internes.

► En pratique

Tous les collaborateurs internes et partenaires externes ou occasionnels (y compris les sous-traitants, fournisseurs ou partenaires commerciaux) peuvent signaler une alerte sur la plateforme¹ <https://tessi.signalement.net>. Cette plateforme ne doit pas remplacer les voies habituelles de communication interne qui se font au travers de la structure hiérarchique (auprès du supérieur hiérarchique direct ou indirect), de la direction des Ressources Humaines, ou encore auprès d'un représentant du personnel. Elle a donc un caractère subsidiaire.

Le dispositif d'alerte interne permet de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne visée par l'alerte, et ce, aussi bien lors du recueil que lors du traitement ou de la conservation du signalement reçu. Aucune mesure discriminatoire ou sanction disciplinaire ne pourra être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui a émis un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

¹ - Toute alerte réalisée sur cette plateforme est notamment traitée conformément aux dispositions du décret du 3 octobre 2022 de la loi Wasserman.

Surveillance, contrôle et sanction



SURVEILLANCE ET CONTRÔLE

La surveillance de la bonne application de ces règles est assurée par :

- la hiérarchie, en exerçant un contrôle quotidien sur les travaux des collaborateurs,
- un dispositif de contrôles permanents et périodiques,
- un dispositif d'alerte interne,
- une mise à jour régulière des cartographies des risques sur les domaines concernés (notamment protection des données personnelles, anti-corruption, devoir de vigilance, RSE...).

SANCTION EN CAS DE VIOLATION DU PRÉSENT CODE

Il incombe à chaque collaborateur de respecter les règles définies dans le présent code dans le cadre des responsabilités relatives à sa fonction.

Les principes exposés dans ce Code Éthique sont couverts par des dispositions légales, réglementaires ou des règles applicables au sein de Tessi. En cas de non-respect, la responsabilité personnelle du collaborateur peut être engagée.

Tout agissement considéré comme fautif peut, selon sa gravité, faire l'objet d'une sanction telle que prévue dans le règlement intérieur.

Par ailleurs, chaque collaborateur impliqué s'expose le cas échéant à des poursuites auprès de la juridiction compétente.

En cas de non-respect des lignes directrices définies dans le présent code, Tessi s'engage à :

- Prendre toutes les déclarations en compte,
- Enquêter sur les alertes avec diligence,
- Évaluer les faits de manière objective et impartiale,
- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates et proportionnées,
- En cas de non-respect des règles de confidentialité et/ou de sécurité de l'information, il pourra être décidé, dès la connaissance des faits, de suspendre immédiatement les droits d'accès aux systèmes d'informations du collaborateur concerné.

**Annexe applicable aux collaborateurs
acteurs du service de confiance
de vérification d'identité à distance**

EXIGENCES RENFORCÉES POUR LE SERVICE DE VÉRIFICATION D'IDENTITÉ À DISTANCE

► L'engagement du groupe Tessi

Tessi a pour mission de délivrer un service de vérification d'identité à distance où toutes les actions sont réalisées avec loyauté, discrétion et impartialité.

Tessi s'engage à respecter l'ensemble des exigences du Référentiel d'exigences applicables aux prestataires de vérification d'identité à distance.

A ce titre et en complément de l'engagement de confidentialité d'ores et déjà décrit dans le corps du Code Ethique, Tessi s'engage à ne pas divulguer d'informations à un tiers, même anonymisées et décontextualisées, obtenues ou générées dans le cadre de l'exécution de leurs missions, sauf autorisation formelle et écrite du commanditaire.

Tessi engage ses collaborateurs, acteurs du service de vérification d'identité à distance, à lui signaler tout contenu illicite, suspecté ou découvert, dans l'exercice de leurs fonctions et à n'utiliser que les méthodes outils et techniques qui leur sont mis à disposition.

Tessi maintient son engagement, y compris dans la fourniture d'un service de vérification d'identité à distance, à respecter la législation et la réglementation nationale en vigueur et les bonnes pratiques liées à ses activités.

► En pratique

Chaque acteur du service de vérification à distance doit se conformer aux règles déontologiques énoncées ci-dessus et en particulier les principes suivants :

- Ils ne peuvent recourir qu'aux méthodes, outils et techniques qui leur sont mis à disposition par Tessi pour réaliser leurs missions,
- Ils s'engagent à ne pas divulguer d'informations à un tiers, même anonymisées et décontextualisées, obtenues ou générées dans le cadre de l'exécution de leurs missions, sauf autorisation formelle et écrite émanant du commanditaire,
- Ils signalent auprès des personnes compétentes et dès la détection tout contenu illicite, suspecté ou découvert, dans l'exercice de leurs fonctions,
- Toutes leurs actions doivent être réalisées avec loyauté, discrétion et impartialité.

Cette liste d'engagements n'apporte pas une réponse exhaustive à toutes les questions déontologiques susceptibles de se poser aux collaborateurs Tessi dans le cadre de leurs missions.

Chaque collaborateur, acteur du service de vérification d'identité à distance, doit donc faire preuve de discernement dans chaque situation, en accord avec les valeurs de Tessi, ce Code Ethique et dans le respect des lois.

En cas de doute sur l'attitude à adopter ou pour signaler une infraction (réelle ou présumée) aux règles de la présente Annexe, le collaborateur est encouragé à se rapprocher de son supérieur hiérarchique.



RÉDACTEURS

Céline Savoy Lamotte, Responsable RSE Groupe

Déborah Munoz, Directrice Conformité, Processus et Risques - France

Amine Talbi, Directeur conformité Groupe et DPO Groupe

Aline Gerelli, Directrice Ressources Humaines - France

APPROBATEURS

► Comité éthique du groupe Tessi

Claire Mutel, Directrice Juridique Groupe

Patrick Peillon, Directeur Conformité et Risques Groupe

Benoit Bourg, Directeur Ressources Humaines Groupe

Jean-François Daumas, Directeur Audit Interne Groupe

SUIVI DES VERSIONS

Date de mise à jour : 18 septembre 2023





tessi

Tessi

14 rue des arts et métiers
38000 Grenoble

Tél. +33 (0)4 76 70 59 10

www.tessi.eu