

tessi

**POLITIQUE  
DROITS  
HUMAINS**



# SOMMAIRE

## Préambule

### 1. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 Périmètre d'application
- 1.2 Diffusion et communication
- 1.3 Méthodologie d'identification et cotation des risques

### 2. ENGAGEMENTS

#### MESSAGE DU PRÉSIDENT

- 2.1 Respect du droit
- 2.2 Non-discrimination et égalité des chances
- 2.3 Conditions de travail décentes et rémunération équitable
- 2.4 Respect des libertés individuelles
- 2.5 Protection des données personnelles et respect de la vie privée
- 2.6 Protection des lanceurs d'alerte

### 3 DÉPLOIEMENT ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE

- 3.1 Gouvernance
- 3.2 Plan de progrès
- 3.3 Formation et sensibilisation
- 3.4 Dispositifs d'alerte
- 3.5 Évaluation d'efficacité / autres kpi

Version 1.0

Créé le : 05/07/2024

Description du document :  
Quatrième version d'une politique droits humains  
pour Tessi revue par Benoit Bourg, Céline Savoy-Lamotte,  
Déborah Munoz et Aline Gerelli, Patrick Peillon.

# Préambule

Le groupe Tessi, **signataire du Pacte Mondial des Nations Unies** depuis 2011, s'engage délibérément à respecter les lois et réglementations en vigueur dans chaque pays où Tessi exerce une activité et à promouvoir les droits humains dans toutes ses activités.

Cette **politique des droits humains** illustre les engagements du Groupe dans le domaine des droits humains sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Elle a vocation à préciser le cadre de référence des procédures rigoureuses permettant d'assurer des pratiques et **comportements respectueux et éthiques** chez l'ensemble de notre capital humain et dans toutes les zones géographiques où notre Groupe crée de la valeur.

Celle-ci vient compléter les principes déjà présents dans notre **DPEF** (Déclaration de Performance Extra-Financière), notre **code éthique** et notre **plan de vigilance** ; en accord avec :

- la déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- la convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant,
- les obligations administratives, sociales et fiscales prévues par la législation française, ou celles du pays où le Groupe est implanté,
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- les 10 principes du pacte mondial des Nations Unies dont Tessi est signataire.

Finalement, cette politique des droits humains reflète notre détermination à agir de manière éthique et responsable pour **protéger les droits de nos employés, partenaires et de toutes les parties prenantes liées à nos activités**. Les droits humains font partie des piliers pris en compte dans la feuille de route RSE et de manière permanente dans l'ensemble des politiques applicables au sein du groupe Tessi. Plus globalement elle s'inscrit dans la vision stratégique du Groupe.

tessi



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



**POLITIQUE  
DROITS  
HUMAINS**

# 1. Objectif et champ d'application

## 1.1 PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

La responsabilité du groupe Tessi est de mettre en œuvre les dispositifs nécessaires afin de **veiller au respect des Droits Humains tout au long de sa chaîne de valeur**.

Cette politique est déployée sur l'ensemble des activités du Groupe (et donc sur l'ensemble de ses filiales) établies partout dans le monde et s'applique à l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, partenaires avec lesquels il entretient une relation commerciale établie, fournisseurs et sous-traitants.

Chaque responsable d'activité est garant du parfait respect des principes de cette politique.

Tessi impose ces principes dans ses relations contractuelles avec ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants et les intègre dans ses procédures, politiques et feuilles de route applicables.

## 1.2 DIFFUSION ET COMMUNICATION

Cette politique Droits Humains est disponible pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe via les outils de communication interne. Elle est traduite en allemand, anglais, espagnol, français et portugais. Elle s'accompagne d'initiatives de sensibilisation et de formation.

Tessi s'engage à **diffuser et promouvoir cette politique auprès de ses collaborateurs et plus globalement à l'ensemble de ses parties prenantes**. La politique est également diffusée sur le site institutionnel du Groupe.

## 1.3 MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET COTATION DES RISQUES

Tessi évalue chaque année les risques d'atteinte grave aux droits humains et aux libertés fondamentales liés à leurs activités et à celles de leurs fournisseurs conformément à la loi sur le devoir de vigilance.

Le processus d'identification et de hiérarchisation des principaux risques de Tessi en matière de Droits Humains découle de la cartographie du devoir de vigilance. Celle-ci est **mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution de l'activité du Groupe, et à minima au moins une fois par an**. La démarche d'évaluation des risques suit les étapes ci-dessous, garantes de la robustesse de sa mise en œuvre :

- identifier, évaluer, hiérarchiser et gérer les risques de conformité / sécurité,
- identifier les événements redoutés,
- lister les facteurs de risques pouvant favoriser l'apparition des événements redoutés,
- évaluer la probabilité et l'impact de chacun des facteurs de risques sans tenir compte des moyens de maîtrise de risques d'ores et déjà mis en place (criticité brute),
- évaluer le risque brut (criticité brute),
- définir les axes prioritaires de déploiement des moyens de maîtrise de risques,
- évaluer le risque résiduel (criticité résiduelle) tenant compte des moyens de maîtrise,
- informer et donner à la direction générale la visibilité nécessaire pour la mise en œuvre de mesures de réduction des risques proportionnées aux enjeux identifiés par la cartographie.

Des **analyses de matérialité sont régulièrement réalisées** permettant au Groupe d'évaluer constamment les enjeux sociétaux et environnementaux.

Ainsi, les dispositifs de maîtrise de risques identifiés dans ces cartographies sont présentés dans le plan de vigilance et permettent de cibler les risques à prévenir et les plans de mitigation associés.

Référence documentaire de la procédure : SMC-PR-01-Procédure Gestion des risques conformité - sécurité V 1.4

## 2. ENGAGEMENTS

### MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chez Tessi, nous croyons fermement que les droits humains sont au cœur de notre mission et de nos valeurs. Notre politique des droits humains reflète notre engagement indéfectible envers la dignité, l'équité et le bien-être de chaque individu.

Notre politique repose sur trois piliers fondamentaux :

1. **Respect des droits humains** : Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits humains dans toutes nos activités et relations professionnelles. Cela inclut la lutte contre toute forme de discrimination, de harcèlement et d'exploitation.
2. **Valorisation du capital humain** : Nous reconnaissons que nos collaborateurs sont notre atout le plus précieux. C'est pourquoi nous intégrons la prise en compte du capital humain en amont de nos processus de management, afin de prévenir les risques et de garantir un environnement de travail sain et épanouissant.
3. **Relation de confiance** : Nous savons que la confiance est essentielle pour assurer une performance durable. Nous nous efforçons de maintenir des relations transparentes et respectueuses avec nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires, en veillant à ce que chacun se sente valorisé et entendu.

Ensemble, nous construisons un avenir où le respect des droits humains, la valorisation du capital humain et les relations de confiance sont les fondements de notre succès durable.

**Alain de Lambilly**  
CEO



Tessi s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des mesures nécessaires pour limiter **les 6 risques liés aux droits humains** :

- risques liés au respect du droit local et aux normes internationales sur l'ensemble de notre chaîne de valeur,
- risques liés au respect de la réglementation en matière de lutte contre les discriminations et favorisant la diversité,
- risques liés au respect des conditions de travail,
- risques liés au respect des libertés individuelles,
- risques liés à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée,
- risques liés à la protection des lanceurs d'alertes.

Au regard de ces risques, **six engagements ont été formalisés.**



## 2.1 RESPECT DU DROIT

Tessi s'engage à respecter les droits internationaux, affirmant son rôle en tant qu'acteur global responsable.

À noter que Tessi respecte les législations et réglementations nationales de chacun des marchés sur lesquels il opère. Lorsque le Groupe est confronté à des conflits entre les droits humains internationalement reconnus et les législations locales, le Groupe et ses entités appliqueront **les législations les plus vertueuses en matière de respect des Droits Humains**.

Tessi s'engage également à ne pas porter atteintes aux droits des communautés locales lorsque le Groupe s'implante sur un nouveau territoire.

Nous adhérons aux principes universels des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, tels qu'énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies. En **intégrant ces standards dans notre stratégie d'entreprise**, Tessi s'assure que ses pratiques commerciales, ses relations avec les employés et ses interactions avec les communautés sont menées avec intégrité et respect des droits fondamentaux. Cet engagement se traduit par des **politiques internes rigoureuses, des formations dédiées et une vigilance constante** pour prévenir toute violation des droits internationaux.

Cet engagement implique pour le Groupe **une tolérance zéro** pour :

- la main d'œuvre infantile,
- le recours au travail forcé,
- tout travail susceptible de mettre en danger la santé physique, mentale ou morale des collaborateurs,
- toutes pratiques d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains,
- toutes formes de violence et de traitement inhumain, cruel ou dégradant.

## 2.2 NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Le groupe Tessi s'engage à respecter les dispositions des conventions de l'OIT sur la non-discrimination et l'égalité de chances.

Cet engagement implique pour le Groupe de :

- **Proscrire toute forme de discrimination.** À ce titre, le Groupe n'écarte aucune personne d'une procédure de recrutement et interdit notamment toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, l'origine sociale, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- **Soutenir l'égalité des chances pour chaque collaborateur ou candidat à un emploi.** A ce titre, Tessi garantit l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail identique de même niveau de qualification, de formation, d'expérience professionnelle, d'ancienneté et de compétences requises au poste.
- **Promouvoir la diversité et l'inclusivité.** Tessi s'efforce de créer un milieu professionnel où chacun peut s'épanouir et réussir, indépendamment de son identité ou de ses caractéristiques personnelles. En favorisant un milieu de travail inclusif, Tessi s'efforce de tirer parti de la diversité de ses talents pour bâtir une organisation plus forte et plus cohésive, où chaque voix est entendue et chaque contribution est valorisée.

## 2.3 CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES ET RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Chez Tessi, nous nous engageons à fournir un environnement de travail où chaque employé peut exercer ses fonctions en toute sécurité et sans risque pour sa santé. **Quel que soit le pays d'implantation, nous souhaitons garantir des hauts standards de sécurité.**

Cet engagement implique pour le Groupe de :

- **Garantir des conditions et un environnement de travail sains,** sûrs et dignes à son propre personnel. Tessi veille à respecter scrupuleusement toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

- **Promouvoir une culture de la prévention.** Cet engagement se traduit par des investissements constants dans les équipements de protection, les audits de sécurité réguliers et une communication transparente sur les politiques de santé et de sécurité.
- **S'assurer du bien-être de ses collaborateurs** en s'efforçant d'aller au-delà des exigences légales en matière de qualité de vie au travail.
- **D'appliquer une tolérance zéro en matière d'harcèlement moral et sexuel** auprès de l'ensemble de ses collaborateurs (dont violences et agissements sexuels et sexistes).
- **Rejeter toute forme de violence.**

Garantir une rémunération équitable : le Groupe adhère strictement aux lois et réglementations en vigueur concernant la rémunération de ses collaborateurs et veille à maintenir une politique salariale équitable, transparente et basée sur les principes de mérite et de performance. À ce titre, le Groupe s'engage à éliminer les écarts de rémunération injustifiés.

## 2.4 RESPECT DES LIBERTÉS INDIVIDUELLES

En vertu des normes internationales relatives aux Droits de l'Homme, tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression. Le droit à la liberté d'opinion garantit que nul ne soit l'objet de discrimination en raison de ses opinions. Aussi, **la négociation collective est essentielle au dialogue social et permet aux employés et employeurs de déterminer conjointement les conditions de travail, comme le salaire et les horaires.** Elle est complétée par la liberté d'association, qui autorise les salariés à former des syndicats pour défendre leurs intérêts. Conformément aux principes du Code de Conduite du Groupe, Tessi s'engage à respecter ces libertés individuelles sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Cet engagement implique pour le Groupe de :

- **Respecter la liberté d'expression.** De manière plus générale, Tessi s'engage à respecter les libertés individuelles de ses collaborateurs, tant que celles-ci sont compatibles avec la relation de travail.

- **Respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective.** A ce titre, le Groupe reconnaît que les collaborateurs sont en droit d'adhérer à des organisations syndicales pour défendre leurs intérêts.
- **Maintenir un dialogue social ouvert.** Tessi s'engage à se conformer aux lois en vigueur concernant la gestion du temps de travail, la rémunération, la formation professionnelle, les droits syndicaux, ainsi que l'hygiène et la sécurité au travail.
- **D'adopter une tolérance zéro** face à toute forme d'intimidation, de harcèlement, de sanction ou de discrimination à l'encontre d'un Collaborateur en raison de ses activités syndicales.

## 2.5 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Dans le cadre de la conformité aux différentes réglementations relatives à la protection des données personnelles (dont RGPD), le **Groupe a développé une gouvernance dédiée à la protection des données à caractère personnel.** En ce sens, Tessi s'engage à respecter scrupuleusement les lois nationales en vigueur dans chaque pays où elle opère. Cette conformité est essentielle pour garantir la confiance numérique nécessaire à ses clients et à la transformation digitale. Aussi, le Groupe s'est engagé à respecter la vie privée de ses collaborateurs.

Cet engagement implique pour le Groupe de :

- **S'opposer à toute forme d'atteinte à la vie privée des personnes.** À ce titre, le Groupe s'engage à permettre de trouver un équilibre optimal entre vie privée et vie professionnelle à ses collaborateurs.
- **Protéger toutes les données personnelles des collaborateurs, clients, fournisseurs** et tout autre partenaire commercial ou individu avec lequel il travaille.

## 2.6 PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Le groupe Tessi s'engage à respecter les exigences de la 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) et notamment les dispositions spécifiques aux lanceurs d'alertes.

Procédure d'alerte interne : SMC-PR-03-Procédure-Dispositif Alerte interne.

# 3. Déploiement et pilotage de la politique

## 3.1 GOUVERNANCE

Les engagements évoqués précédemment se traduisent par des actions concrètes au sein de l'entreprise, telles que des formations, des sensibilisations, des processus de recrutement équitables et des initiatives visant à promouvoir les droits humains à tous les niveaux de l'organisation.

**Le déploiement de cette politique peut être mesuré par des indicateurs déjà présents dans notre DPEF 2023.**

La responsabilité de cette politique des droits humains incombe au Comité Éthique du groupe Tessi. Ce rôle de surveillance implique le pilotage et la bonne application de la politique à tous les niveaux de l'organisation, tant en interne qu'en externe. Le comité d'éthique est composé des membres suivants :

- La Directrice Juridique
- Le Directeur Conformité
- Le Compliance Officer
- Le Directeur Audit Interne
- Le Directeur RH Groupe
- La Directrice RSE Groupe

Son déploiement opérationnel est assuré par l'ensemble des directions sur l'ensemble du territoire, afin d'intégrer les droits humains dans nos opérations quotidiennes et d'assurer le respect des droits humains normes internationales et locales comme mentionné dans le présent document.



## 3.2 PLAN DE PROGRÈS

Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Tessi s'engage à mettre en place des actions de progrès afin de consolider sa politique Droits Humains.

Également, Tessi s'engage à suivre et actualiser si nécessaire cette politique, au regard de nouveaux enjeux, résultats d'analyse de risques et réglementations.

## 3.3 FORMATION ET SENSIBILISATION

Le respect des droits humains est une exigence fondamentale qui s'applique à l'ensemble du périmètre des activités du Groupe. Aucune circonstance ne justifie le non-respect de cette politique. L'implication de nos collaborateurs dans la mise en œuvre de cette politique est un facteur essentiel de la réussite du Groupe, car la responsabilité de l'amélioration continue des conditions de travail et du respect des droits fondamentaux incombe à l'ensemble de nos collaborateurs.

Pour ce faire, des **dispositifs de sensibilisation et de formation concernant ces principes sont régulièrement adressés**, notamment dans le cadre des enjeux de conformité au devoir de vigilance.

Ces dispositifs s'appuient sur 4 piliers complémentaires :

1. des formations e-learning pour l'ensemble du personnel;
2. des formations ciblées auprès de certaines catégories de personnel (par exemple : des formations aux personnes plus exposées aux risques de Corruption, ou comment garantir le « privacy by design / default », ou formations des chefs de projets ou développeurs dans le cadre du RGPD);
3. des rappels de formation ciblés;
4. des sensibilisations réalisées lors de diverses instances de pilotage de la conformité, RH et RSE et selon actualité.

Selon la nature des formations, elles peuvent prendre l'un des formats suivants :

- modules e-learning;
- sensibilisations / formations en présentiel;
- communications e-mail;
- rappel de bonnes pratiques dans le cadre de fiches pratiques ou newsletters.



D'autres formations spécifiques seront déployées dans les années à venir pour couvrir l'ensemble des enjeux liés au respect des droits humains.

### 3.4 DISPOSITIFS D'ALERTE

Le groupe **Tessi a mis en place un dispositif d'alerte interne** permettant à l'ensemble de ses parties prenantes dont les collaborateurs - internes, externes ou occasionnels (CDI, CDD, apprentis, stagiaires, intérimaires sous-traitants, fournisseurs, etc.) - de :

- demander conseil en matière d'éthique,
- signaler des comportements ou des situations contraires au code éthique, tels que :
  - » le non-respect des lois, des règlements ou de l'intérêt général,
  - » des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales,
  - » des faits de harcèlement ou de discrimination,
  - » le non-respect des règles de santé, d'hygiène et de sécurité au travail,
  - » des atteintes à l'environnement,
  - » des faits de corruption, de trafic d'influence ou des fraudes.

Tessi met à leur disposition une plateforme de signalement accessible en ligne en allemand, anglais, espagnol et français.

Son utilisation est facultative. Cette plateforme permet de :

- sécuriser le processus de recueil et de traitement des alertes éthiques,
- donner confiance aux collaborateurs dans le dispositif en place,
- équiper les membres du comité d'éthique avec un outil collaboratif fiable et efficient.

### 3.5 ÉVALUATION D'EFFICACITÉ / AUTRES KPI

1. **Respect du droit :**
  - » Nombre de formations sur les droits humains organisées par an.
  - » Pourcentage de collaborateurs formés aux droits humains.
2. **Non-discrimination et égalité des chances :**
  - » Indicateur de diversité (répartition par genre, âge, origine, etc.).
  - » Nombre de plaintes pour discrimination reçues et traitées.
3. **Conditions de travail décentes et rémunération équitable :**
  - » Taux d'accidents de travail.
  - » Pourcentage de collaborateurs satisfaits des conditions de travail.
4. **Respect des libertés individuelles :**
  - » Nombre de réunions de négociation collective tenues.
  - » Taux de participation des collaborateurs aux syndicats.
5. **Protection des données personnelles et respect de la vie privée :**
  - » Nombre d'incidents de violation de données personnelles.
  - » Pourcentage de collaborateurs formés à la protection des données.
6. **Protection des lanceurs d'alerte :**
  - » Nombre de signalements reçus via le dispositif d'alerte interne.
  - » Temps moyen de traitement des signalements.



tessi

# POLITIQUE DROITS HUMAINS



**Tessi**

14 rue des arts et métiers  
38000 Grenoble  
Tél. +33 (0)4 76 70 59 10

[www.tessi.eu](http://www.tessi.eu)