

tessi

**POLÍTICA
DERECHOS
HUMANOS**



ÍNDICE

Preámbulo

1. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 1.1 Perímetro de aplicación
- 1.2 Distribución y comunicación
- 1.3 Metodología de identificación y calificación de riesgos

2. COMPROMISOS

MENSAJE DEL PRESIDENTE

- 2.1 Cumplimiento de la ley
- 2.2 No discriminación e igualdad de oportunidades
- 2.3 Condiciones de trabajo dignas y salario justo
- 2.4 Respeto de las libertades individuales
- 2.5 Protección de datos personales y respeto de la intimidad
- 2.6 Protección de los denunciantes

3 DESPLIEGUE Y CONTROL DE LA POLÍTICA

- 3.1 Gobierno corporativo
- 3.2 Plan de avance
- 3.3 Formación y sensibilización
- 3.4 Sistemas de denuncia
- 3.5 Evaluación de la eficacia / otros KPI

Versión 1.0

Creado el : 05/07/2024

Descripción del documento:
Cuarta versión de una política de derechos humanos para
Tessi revisada por Benoit Bourg, Céline Savoy-Lamotte,
Déborah Munoz y Aline Gerelli, Patrick Peillon.

Preámbulo

El grupo Tessi, **firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** desde 2011, se compromete deliberadamente a respetar las leyes y normativas vigentes en cada país en el que opera Tessi y a promover los derechos humanos en todas sus actividades.

Esta **política de derechos humanos** ilustra el compromiso del Grupo con los derechos humanos en toda la cadena de valor. Su objetivo es proporcionar un marco de referencia para procedimientos rigurosos que aseguren prácticas y **comportamientos éticos y respetuosos** en todo nuestro capital humano y en todas las áreas geográficas donde nuestro Grupo crea valor.

Complementa los principios ya establecidos en nuestra **DREF** (Declaración de Resultados Extrafinancieros), nuestro **código ético** y nuestro **plan de vigilancia**; de acuerdo con:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos,
- los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),
- la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño,
- las obligaciones administrativas, sociales y fiscales previstas por la legislación francesa o las del país en el que opera el Grupo,
- las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales,
- los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que Tessi es signataria.

Por último, esta política de derechos humanos refleja nuestra determinación de actuar de forma ética y responsable para **proteger los derechos de nuestros empleados, socios y todas las partes interesadas vinculadas a nuestras actividades**. Los derechos humanos son uno de los pilares que se tienen en cuenta en la hoja de ruta de RSC y de forma permanente en todas las políticas aplicables en el grupo Tessi. En términos más generales, está en consonancia con la visión estratégica del Grupo.

tessi



WE SUPPORT



**POLÍTICA
DERECHOS
HUMANOS** 3

1. Objetivo y ámbito de aplicación

1.1 PERÍMETRO DE APLICACIÓN

La responsabilidad del grupo Tessi es aplicar las medidas necesarias para **garantizar el respeto de los Derechos Humanos en toda su cadena de valor**.

Esta política se aplica a todas las actividades del Grupo (y, por tanto, a todas sus filiales) en todo el mundo, y a todas sus partes interesadas: empleados, socios con los que mantiene una relación comercial establecida, proveedores y subcontratistas.

Cada responsable de actividad debe garantizar el pleno respeto de los principios de esta política.

Tessi impone estos principios en sus relaciones contractuales con sus socios, proveedores y subcontratistas y los incorpora a sus procedimientos, políticas y hojas de ruta aplicables.

1.2 DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta política de Derechos Humanos está a disposición de todos los empleados del Grupo a través de las herramientas de comunicación interna. Está traducida al alemán, inglés, español, francés y portugués. Se acompaña de iniciativas de sensibilización y formación.

Tessi se compromete a **difundir y promover esta política entre sus empleados y, en general, entre todas sus partes interesadas**. La política también está publicada en el sitio web corporativo del Grupo.

1.3 METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE RIESGOS

Todos los años, Tessi evalúa los riesgos de vulneraciones graves de los derechos humanos y las libertades fundamentales en relación con sus actividades y las de sus proveedores, de conformidad con la ley sobre diligencia debida.

El proceso de identificación y priorización de los principales riesgos para los derechos humanos de Tessi se basa en la cartografía del deber de diligencia. Esta se **actualiza periódicamente en función de la evolución de las actividades del Grupo, y al menos una vez al año**. El proceso de evaluación de riesgos sigue los pasos que se indican a continuación, para garantizar su aplicación rigurosa:

- identificar, evaluar, priorizar y gestionar los riesgos de conformidad/seguridad,
- identificar los acontecimientos no deseados,
- enumerar los factores de riesgo que pueden contribuir a que se produzcan acontecimientos no deseados,
- evaluar la probabilidad y el impacto de cada uno de los factores de riesgo sin tener en cuenta las medidas de control de riesgos ya aplicadas (criticidad bruta),
- evaluar el riesgo bruto (criticidad bruta),
- definir las prioridades de despliegue de los recursos de gestión de riesgos,
- evaluar el riesgo residual (criticidad residual), teniendo en cuenta los medios de control,
- informar a la alta dirección y darle la visibilidad que necesita para aplicar medidas de reducción de riesgos que sean proporcionales a los problemas identificados por la cartografía.

Periódicamente **se realizan análisis de materialidad**, que permiten al Grupo evaluar constantemente los retos sociales y medioambientales a los que se enfrenta.

Los sistemas de gestión de riesgos identificados en estas cartografías se presentan en el plan de vigilancia, lo que nos permite abordar los riesgos que hay que prevenir y los planes de mitigación asociados.

Referencia documental del procedimiento: SMC-PR-01 Cumplimiento - Procedimiento de gestión de riesgos de seguridad V 1.4

2. COMPROMISOS

MENSAJE DEL PRESIDENTE

En Tessi creemos firmemente que los derechos humanos están en el centro de nuestra misión y nuestros valores. Nuestra política de derechos humanos refleja nuestro compromiso inquebrantable con la dignidad, la equidad y el bienestar de todas las personas.

Nuestra política se basa en tres pilares fundamentales:

- 1. Respeto de los derechos humanos:** Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras actividades y relaciones profesionales. Esto incluye la lucha contra todas las formas de discriminación, acoso y explotación.
- 2. Valoración del capital humano:** Reconocemos que nuestro personal es nuestro activo más valioso. Por eso tenemos en cuenta el capital humano en una fase temprana de nuestros procesos de gestión, para prevenir riesgos y garantizar un entorno de trabajo sano y satisfactorio.
- 3. Relación de confianza:** Sabemos que la confianza es esencial para un rendimiento sostenible. Nos esforzamos por mantener relaciones transparentes y respetuosas con nuestros empleados, clientes y socios, garantizando que todos se sientan valorados y escuchados.

Juntos estamos construyendo un futuro en el que el respeto de los derechos humanos, el desarrollo del capital humano y las relaciones basadas en la confianza son los cimientos de nuestro éxito sostenible.

Alain de Lambilly
CEO



Tessi se compromete a aplicar todas las medidas necesarias para limitar **los 6 riesgos para los derechos humanos:**

- riesgos relacionados con el cumplimiento de la legislación local y las normas internacionales en toda nuestra cadena de valor,
- riesgos relacionados con el cumplimiento de la normativa en materia de lucha contra la discriminación y a favor de la diversidad,
- riesgos relacionados con el cumplimiento de las condiciones de trabajo,
- riesgos relacionados con el respeto de las libertades individuales,
- riesgos relacionados con la protección de los datos personales y el respeto de la intimidad,
- riesgos relacionados con la protección de los denunciantes.

Para hacer frente a estos riesgos, se han formalizado **seis compromisos**.

**POLÍTICA
DERECHOS
HUMANOS** 5



2.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Tessi se compromete a respetar las legislaciones internacionales, reafirmando así su papel de actor global responsable.

Cabe señalar que Tessi cumple la legislación y la normativa nacionales de cada uno de los mercados en los que opera. Cuando el Grupo se enfrenta a conflictos entre los derechos humanos reconocidos internacionalmente y la legislación local, el Grupo y sus entidades aplicarán **la legislación más virtuosa en términos de respeto de los Derechos Humanos**.

Tessi también se compromete a no vulnerar los derechos de las comunidades locales cuando el Grupo acceda a un nuevo territorio.

Nos adherimos a los principios universales de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Al **integrar estas normas en nuestra estrategia corporativa**, Tessi garantiza que sus prácticas empresariales, sus relaciones con los empleados y sus interacciones con las comunidades se llevan a cabo con integridad y desde el respeto de los derechos fundamentales. Este compromiso se refleja en **políticas internas rigurosas, formación específica y vigilancia constante** para prevenir cualquier vulneración de las leyes internacionales.

Para el Grupo, este compromiso significa **tolerancia cero** con:

- el trabajo infantil,
- el recurso al trabajo forzoso,
- cualquier trabajo que pueda poner en peligro la salud física, mental o moral de los trabajadores,
- todas las prácticas de esclavitud moderna y trata de seres humanos,
- toda forma de violencia y trato inhumano, cruel o degradante.

2.2 NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El grupo Tessi se compromete a respetar las disposiciones de los convenios de la OIT sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Este compromiso exige al Grupo:

- **Prohibir toda forma de discriminación**. Como tal, el Grupo no excluye a ninguna persona de un procedimiento de contratación y, en particular, prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la edad, la religión, la opinión política, el origen nacional, el origen social, la discapacidad, la situación familiar, la orientación sexual o la identidad de género.
- **Apoyar la igualdad de oportunidades para todos los empleados y candidatos a un empleo**. En este sentido, Tessi garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo idéntico con el mismo nivel de cualificación, formación, experiencia profesional, antigüedad y competencias requeridas para el puesto.
- **Promover la diversidad y la inclusión**. Tessi se esfuerza por crear un entorno profesional en el que todos puedan prosperar y tener éxito, independientemente de su identidad o características personales. Al fomentar un lugar de trabajo inclusivo, Tessi se esfuerza por aprovechar la diversidad de su talento para construir una organización más fuerte y cohesionada, en la que se escuchen todas las voces y se valoren todas las contribuciones.

2.3 CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS Y SALARIO JUSTO

En Tessi, nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo en el que cada empleado pueda desempeñar sus funciones de forma segura y sin riesgos para su salud. **Independientemente del país en el que operemos, nuestro objetivo es garantizar los más altos estándares de seguridad.**

Este compromiso exige al Grupo:

- **Garantizar condiciones y entornos de trabajo saludables**, seguros y dignos para su propio personal. Tessi cumple escrupulosamente todas las normas de salud y seguridad en el trabajo.

- **Promover una cultura de prevención.** Este compromiso se refleja en una inversión constante en equipos de protección, auditorías de seguridad periódicas y una comunicación transparente sobre las políticas de salud y seguridad.
- **Garantizar el bienestar de sus empleados** esforzándose por ir más allá de los requisitos legales en términos de calidad de vida en el trabajo.
- **Aplicar la tolerancia cero en materia de acoso moral y sexual** a todos sus empleados (incluidos la violencia y los abusos sexuales y sexistas).
- **Rechazar toda forma de violencia.**

Garantizar una remuneración justa: el Grupo respeta estrictamente las leyes y reglamentos vigentes en materia de remuneración de sus empleados y vela por mantener una política salarial justa y transparente, basada en los principios de mérito y rendimiento. Por ello, el Grupo se compromete a eliminar las diferencias salariales injustificadas.

2.4 RESPETO DE LAS LIBERTADES INDIVIDUALES

Según las normas internacionales de derechos humanos, toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y expresión. El derecho a la libertad de opinión garantiza que nadie sea discriminado por sus opiniones. Asimismo, **la negociación colectiva es esencial para el diálogo social y permite a trabajadores y empresarios determinar conjuntamente las condiciones de trabajo, como el salario y la jornada laboral.** Se completa con la libertad de asociación, que autoriza a los trabajadores a formar sindicatos para defender sus intereses. De acuerdo con los principios del Código de Conducta del Grupo, Tessi se compromete a respetar estas libertades individuales en toda su cadena de valor.

Este compromiso exige al Grupo:

- **Respetar la libertad de expresión.** En términos más generales, Tessi se compromete a respetar las libertades individuales de sus empleados, siempre que sean compatibles con la relación laboral.

- **Respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.** En este sentido, el Grupo reconoce que los empleados tienen derecho a afiliarse a sindicatos para defender sus intereses.
- **Mantener un diálogo social abierto.** Tessi se compromete a respetar la legislación vigente en materia de gestión del tiempo de trabajo, remuneración, formación profesional, derechos sindicales y salud y seguridad en el trabajo.
- **Adoptar una postura de tolerancia cero** ante cualquier forma de intimidación, acoso, sanción o discriminación contra un empleado a causa de sus actividades sindicales.

2.5 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RESPETO DE LA INTIMIDAD

Como parte de su cumplimiento de las distintas normativas sobre protección de datos personales (incluido el RGPD), el **Grupo ha desarrollado una estructura de gobierno corporativo dedicada a la protección de los datos personales.** En este sentido, Tessi se compromete a respetar escrupulosamente las leyes nacionales vigentes en cada país en el que opera. Este cumplimiento es esencial para garantizar la confianza digital que sus clientes necesitan y apoyar la transformación digital. El Grupo también se compromete a respetar la privacidad de sus empleados.

Este compromiso obliga al Grupo a:

- **Oponerse a cualquier forma de invasión de la intimidad.** En este sentido, el Grupo se compromete a ayudar a sus empleados a lograr un equilibrio óptimo entre vida personal y profesional.
- **Proteger todos los datos personales de empleados, clientes, proveedores** y cualquier otro socio comercial o persona con quien trabaje.

2.6 PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

El grupo Tessi se compromete a cumplir los requisitos de la Ley n.º 2016-1691, de 9 de diciembre de 2016, relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica (Sapin 2) y, en particular, las disposiciones específicas sobre los denunciadores.

Procedimiento de denuncia interna: SMC-PR-03-Procedimiento-Sistema de denuncia interna.

3. Despliegue y control de la política

3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

Los compromisos anteriores se reflejan en acciones concretas dentro de la empresa, como formación, sensibilización, procesos de contratación justos e iniciativas para promover los derechos humanos en todos los niveles de la organización.

El despliegue de esta política puede medirse mediante indicadores ya presentes en nuestro DREF 2023.

La responsabilidad de esta política de derechos humanos recae en el Comité de Ética del grupo Tessi. Esta función de supervisión implica controlar y garantizar la correcta aplicación de la política en todos los niveles de la organización, tanto interna como externamente. El Comité de Ética está compuesto por los siguientes miembros:

- La directora jurídica
- El director de Cumplimiento normativo
- El *Compliance Officer*
- El director de Auditoría interna
- El director RR. HH. del Grupo
- La directora de RSC del Grupo

Su despliegue operativo corre a cargo del conjunto de divisiones en todo el territorio, con el fin de integrar los derechos humanos en nuestras operaciones diarias y garantizar el cumplimiento de las normas internacionales y locales en materia de derechos humanos, como se menciona en este documento.



3.2 PLAN DE PROGRESO

El Grupo está comprometido con la mejora continua. Tessi se compromete a poner en marcha acciones de progreso para consolidar su política de Derechos Humanos.

También se compromete a supervisar y actualizar esta política según sea necesario, a la luz de nuevos retos, resultados de análisis de riesgos y normativas.

3.3 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El respeto de los derechos humanos es una exigencia fundamental que se aplica a todas las actividades del Grupo. No existen circunstancias que justifiquen el incumplimiento de esta política. La participación de nuestros empleados en la aplicación de esta política es un factor esencial del éxito del Grupo, porque la responsabilidad de la mejora continua de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales recae en todos nuestros empleados.

Para ello, **se abordan periódicamente acciones de sensibilización y formación sobre estos principios**, especialmente en el contexto de los desafíos que plantea el cumplimiento del deber de diligencia.

Estos planes se basan en 4 pilares complementarios:

1. cursos de *e-learning* para todo el personal;
2. formación específica para determinadas categorías de personal (por ejemplo, formación para las personas más expuestas al riesgo de corrupción, o cómo garantizar la «privacidad desde el diseño / por defecto», o formación para gestores de proyectos o desarrolladores en el contexto del RGPD);
3. recordatorios de formación específicos;
4. sensibilización en diversas reuniones de dirección sobre cumplimiento, RR. HH. y RSC y según la actualidad.

Dependiendo de la naturaleza de la formación, puede adoptar uno de los siguientes formatos:

- módulos de *e-learning*;
- sensibilización / formación presencial;
- comunicaciones por correo electrónico;
- recordatorios de buenas prácticas en forma de fichas prácticas o boletines informativos.



En los próximos años se impartirán otros cursos de formación específicos que abarcarán toda la gama de cuestiones relacionadas con los derechos humanos.

3.4 SISTEMAS DE DENUNCIA

El grupo **Tessi ha puesto en marcha un sistema de denuncia interna** que permite a todas sus partes interesadas, incluidos los empleados —ya sean internos, externos u ocasionales (fijos, temporales, aprendices, becarios, subcontratistas temporales, proveedores, etc.—:

- buscar asesoramiento ético,
- denunciar comportamientos o situaciones contrarios al Código de Ética, como:
 - » incumplimiento de leyes, reglamentos o del interés público,
 - » ataques contra los derechos humanos y las libertades fundamentales,
 - » acoso o discriminación,
 - » incumplimiento de las normas de salud, higiene y seguridad en el lugar de trabajo,
 - » daños medioambientales,
 - » corrupción, tráfico de influencias o fraude.

Tessi ofrece una plataforma de denuncia *online* en inglés, francés, alemán y español.

Su uso es opcional. Esta plataforma permite:

- asegurar el proceso de recogida y tratamiento de las denuncias éticas,
- dar a los empleados confianza en el sistema implantado,
- dotar a los miembros del comité de ética de una herramienta de colaboración fiable y eficaz.

3.5 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA / OTROS KPI

- 1. Cumplimiento de la ley:**
 - » Número de cursos de formación en derechos humanos organizados al año.
 - » Porcentaje de empleados formados en derechos humanos.
- 2. No discriminación e igualdad de oportunidades:**
 - » Indicador de diversidad (desglose por sexo, edad, origen, etc.).
 - » Número de denuncias por discriminación recibidas y tramitadas.
- 3. Condiciones de trabajo dignas y salario justo:**
 - » Tasa de accidentes laborales.
 - » Porcentaje de empleados satisfechos con las condiciones de trabajo.
- 4. Respeto de las libertades individuales:**
 - » Número de reuniones de negociación colectiva celebradas.
 - » Participación de los trabajadores en los sindicatos.
- 5. Protección de datos personales y respeto de la intimidad:**
 - » Número de incidentes de vulneración de datos personales.
 - » Porcentaje de empleados formados en protección de datos.
- 6. Protección de los denunciantes:**
 - » Número de denuncias recibidas a través del sistema de denuncia interno.
 - » Plazo medio de tramitación de las denuncias.



tessi

POLÍTICA DERECHOS HUMANOS



Tessi

14 rue des arts et métiers

38000 Grenoble

Tel.: +33 (0)4 76 70 59 10

www.tessi.eu