

Code Éthique

Groupe Tessi



tessi

SOMMAIRE

Présentation du code éthique	4
En cas de doute...	5
Les règles générales de bonne conduite	6
CONDITIONS DE TRAVAIL ET RESPECT DES DROITS DES COLLABORATEURS	6
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	7
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT	7
RESPECT DES CLIENTS	7
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	8
CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES	8
TRANSPARENCE DES INFORMATIONS	9
DÉLIT D'INITIÉS	9
CONCURRENCE LOYALE	9
CONFLITS D'INTÉRÊT	10
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	10
NEUTRALITÉ POLITIQUE	10
MÉCÉNAT	10
Dispositif de contrôle interne	11

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU DIRECTOIRE

Opérateur de solutions et de services de confiance pour la transformation digitale des entreprises, Tessi évolue sur des marchés où la réputation, la conformité et la fiabilité des acteurs sont nécessaires pour perdurer.

Nous devons tous protéger et promouvoir la culture Tessi et ses valeurs, en particulier la transparence et l'honnêteté, en accord avec notre démarche RSE.

C'est pourquoi, chacun d'entre nous doit s'engager à respecter une déontologie professionnelle irréprochable. Individuellement ou collectivement, l'éthique doit guider nos décisions et nos actes.

Ce code éthique est garant de l'intégrité de Tessi et de son engagement à assumer ses responsabilités, en matière de considérations sociétales, envers ses collaborateurs comme ses clients, les parties prenantes qui l'entourent et l'environnement.

Il a ainsi été établi pour nous servir de référence commune et nous aider à adopter au quotidien un comportement conforme à nos valeurs dans l'exercice de nos fonctions. L'éthique et la conformité relèvent de notre responsabilité à tous.

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

Claire FISTAROL
Présidente du Directoire



PRÉSENTATION DU CODE ÉTHIQUE

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

Le Groupe est signataire du Pacte Mondial de l'ONU 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).

Depuis 2010, l'engagement éthique de Tessi est formalisé au sein d'une charte. Cet engagement évolue aujourd'hui à travers le présent code éthique, intégré à la politique de Développement Durable.

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 lire 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 à proscrire comme étant illicites ou contraires aux lignes directrices.

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

Nous encourageons donc chacun de vous 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,
- utiliser la procédure « Alerte Interne », disponible auprès des Ressources Humaines (en dernier recours).

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

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.

Il 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 le droit de ses collaborateurs, et protège 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

Tessi demande 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 leur activité professionnelle, ils font preuve en permanence d'une neutralité d'opinion et respectent 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).

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► L'engagement du Groupe Tessi

Tessi s'attache à mettre en œuvre, dans leur intégralité, 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 du travail et veille à son application constante.

Tessi demande à ses éventuels sous-traitants et fournisseurs d'avoir la même vigilance.

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

► En pratique

Chaque collaborateur a la responsabilité de :

- prendre connaissance des consignes de sécurité,
- maintenir son milieu de travail conforme aux règles de sécurité définies dans l'entreprise,
- 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 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 du cadre réglementaire, et à déployer en permanence des process d'amélioration de la qualité, 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

Tessi s'attache à améliorer la politique de gestion de ses centres de production, en s'assurant que l'impact environnemental et social des projets est correctement pris en considération. Le respect de l'environnement est intégré dans les activités quotidiennes afin de réduire la consommation d'énergie ou de papier, et de veiller au recyclage des déchets produits.

► En pratique

Les collaborateurs doivent être attentifs :

- à l'optimisation de leur consommation d'électricité, en respectant les gestes écoresponsables simples (éteindre les lumières et les PC, ne pas ouvrir les fenêtres lorsque les climatisations sont allumées...),
- au tri de leurs déchets, en utilisant les bacs de recyclage mis à leur disposition.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

► L'engagement du Groupe Tessi

Pour Tessi, la sécurisation des systèmes d'information est un axe stratégique permettant de garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des informations, tout en maintenant la confiance de ses clients et partenaires.

C'est pourquoi, Tessi s'engage à une analyse sans concession des risques, grâce à une approche préventive des processus métiers et une politique de confidentialité et de sécurisation des données confiées.

Une politique de sécurité du système d'information est déployée sur l'ensemble du Groupe.

Tessi veille particulièrement au respect des dispositions légales en matière de traitement automatisé de données personnelles.

De même, Tessi s'assure 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'il pourrait détenir dans le cadre de ses fonctions.

Chaque collaborateur doit respecter les règles de sécurité relative au traitement de l'information, notamment la charte informatique.

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.

Toutes les demandes d'informations des médias doivent être adressées à la Direction Marketing et Communication.

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 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 pas falsifier des documents ou des données dans le but de tromper les lecteurs ou de masquer une activité illicite. Le respect des procédures de contrôle interne applicables est indispensable, en particulier pour l'établissement des documents financiers.

DÉLIT D'INITIÉS

▶ L'engagement du Groupe Tessi

Le délit d'initié consiste à divulguer des informations non connues du public qui, si elles l'étaient, auraient un impact positif ou négatif sur la valeur de titres cotés en bourse.

▶ En pratique

Les collaborateurs ne doivent pas divulguer ou utiliser les informations privilégiées auxquelles ils ont accès dans l'exercice de leur fonction, qu'elles concernent Tessi ou une société avec laquelle ils sont en relation, directement ou indirectement, pour effectuer, conseiller ou déconseiller des opérations boursières pour leur propre compte ou celui d'autrui.

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 il exerce ses activités.

▶ En pratique

Il est donc 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, auquel 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.

► 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.

Des situations de ce type sont nombreuses et de nature variée.

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

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.

Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence est réalisée et mise à jour, afin de garantir une maîtrise opérationnelle constante.

La politique note de frais définit les règles et les limites en matière de cadeaux dans les relations d'affaires.

► En pratique

Les repas d'affaires, les invitations et les cadeaux modestes de nature symbolique peuvent être proposés ou acceptés dans le cadre de pratiques commerciales normales et dans le respect des codes de conduite des clients, des fournisseurs ou de tout autre partenaire. Ils sont signes de courtoisie et d'appréciation. Néanmoins, ces gestes doivent être légitimes et ne pas avoir pour objectif d'influencer une décision commerciale.

Les collaborateurs ne doivent pas solliciter, recevoir ou proposer un cadeau, un paiement de facilitation ou une rétrocommission, dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou un avantage indu.

Le personnel est régulièrement sensibilisé et formé sur ces thèmes.

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...).

MÉCÉNAT

► L'engagement du Groupe Tessi

Le mécénat ou versements à des organisations, qu'elles soient caritatives 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 contributions est obligatoirement validée par la Direction Générale.

DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE

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, piloté au sein de l'entité et au niveau du Groupe,
- un dispositif d'alerte interne (cf. procédure).

Aucun acte de corruption ni aucune pratique contraire aux lignes directrices définies ne sauraient être tolérés.

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 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.



Rédacteurs :
Frédérique DUFFAUD, CSR Manager
Aline GERELLI, Directeur Juridique & Social - Tessi France
Ségolène METRAL-CHARVET, Responsable Risques Audits et Contrôles - Tessi France



tessi

Tessi S.A.
177 cours de la Libération
38029 Grenoble Cedex 2
Tél. +33 (0)4 76 70 59 10
www.tessi.eu