



CODE DE CONDUITE ET ÉTHIQUE

Le « Code de Conduite et Éthique » (CCE) vient compléter et fournir un cadre actualisé du Plan d'Entreprise (*Company Plan*) et autres documents précédents, relatifs aux principales politiques de l'entreprise dans la conduite de ses activités.

Le CCE pose les principes et directives de base de la conduite des activités, pour l'ensemble des employés et filiales du Groupe TSG (« l'Entreprise »). En plus du strict respect des exigences légales, tous les employés doivent être guidés par les principes de base d'honnêteté et d'intégrité dans la conduite des affaires de l'Entreprise et respecter les obligations envers les actionnaires, les employés, les clients, les fournisseurs, les représentants gouvernementaux et le grand public.

Toutes les sociétés du Groupe TSG sont concernées.

La mise en place est assurée par les directions générales et les services RH / RSE/ HSSE locaux.

En phase avec les valeurs de notre Groupe, telles qu'exprimées dans le Plan d'Entreprise (*Company Plan*), le Code de Conduite Éthique (CCE) s'inscrit dans le cadre plus global de la politique RSE du Groupe TSG et est organisé autour de 3 domaines principaux : HSSE

(Health Safety Security Environment), Personnel et Business.

Le CCE est complété par des procédures Groupe spécifiques (mentionnées ou rattachées au texte lui-même) et par des procédures locales, sous la responsabilité du management opérationnel.

Il est de la responsabilité de chaque manager (dirigeant, directeur général, directeur de service) de faire connaître cette procédure aux cadres et aux salariés concernés dans leurs organisations, et d'en assurer son application. Il est attendu que chaque employé comprenne et respecte le CCE.

Les employés peuvent ne pas être entièrement informés de l'ensemble des lois qui concernent leurs responsabilités. Cependant, les employés occupant des postes à responsabilités doivent faire preuve de sens commun et de bon jugement, avoir les connaissances professionnelles des activités autorisées dans l'exercice de leur travail, et demander conseil auprès d'un superviseur, d'un directeur ou du département "Ressources Humaines" de l'Entreprise, pour tout sujet où une question se poserait.

Des mesures seront continuellement prises afin d'assurer la connaissance et le respect de cette procédure, dont notamment les mesures suivantes : distribution du CCE à l'ensemble des employés, traduction du CCE dans toutes les langues de l'Entreprise, formulaires d'engagement, etc.

Les activités explicitement prohibées sont détaillées dans le CCE, et certains employés clés seront invités expressément par les services RH/RSE/HSSE à remplir un Compliance Certificate.

Les employés doivent signaler les faits ou les situations dans lesquels ils sont, ou peuvent devenir impliqués, et de nature à constituer un acte interdit ou potentiellement entraîner un conflit d'intérêt.

Toute infraction aux lois applicables et/ou aux lignes directrices du CCE exposera l'employé à des mesures disciplinaires pouvant comprendre un avertissement formel, une suspension temporaire, un blâme ou un licenciement, selon la gravité de la faute ou la violation de la règle.

En outre, des mesures disciplinaires s'appliqueront à tout manager qui met en oeuvre ou autorise des infractions, ou qui, en a connaissance et qui ne les corrige pas promptement en conformité avec cette procédure.

Notre Groupe est reconnu pour son excellence en matière HSSE dans l'exercice de son activité de prestataire de services.

Notre première obligation est de respecter la législation locale dans les pays où nous opérons. Tous les Managers ont connaissance des risques HSSE associés à leurs activités et sont conscients que le HSSE est une responsabilité hiérarchique.

Nous attendons un engagement et un leadership de la part de nos directeurs opérationnels et attendons de tous les collaborateurs partagent cet engagement et jouent un rôle actif dans le domaine HSSE.

Notre but est d'éviter tout accident de travail grave qui pourrait porter préjudice à notre personnel ou avoir un impact regrettable sur leur santé et sécurité.

Nous sommes convaincus que tous les accidents peuvent être évités.

Nous agissons de sorte d'améliorer continuellement notre réponse aux accidents et notre performance Sécurité au bénéfice de notre personnel et de nos clients. Notre objectif ultime est de tendre vers le « zéro accident ».

Nous prenons soin de nos employés et leur fournissons un équipement de protection approprié, afin qu'ils puissent travailler en toute sécurité. Nous leur dispensons toute la formation nécessaire pour comprendre les risques et prendre soin de leur santé et de leur sécurité, et de celles des autres.

L'Entreprise interdit formellement la consommation d'alcool et de drogue durant les horaires de travail et dans les locaux professionnels. L'hygiène dans la vie professionnelle, en particulier l'interdiction de toutes drogues et alcool au travail, fait partie intégrante de notre culture, où chacun devient un exemple pour les autres.

Nous nous assurons que nos partenaires contractuels sont compétents et sélectionnés en phase avec ces critères HSSE.

Nous soutenons nos fournisseurs, distributeurs et partenaires par tous conseils, audits et/ou contrôles nécessaires, nous assurant ainsi de leur compréhension et application de nos exigences HSSE et de celles de nos clients.

Notre Groupe est engagé pour développer un business profitable et pérenne sur le long terme, dans le respect des personnes et de l'environnement. Nous protégeons l'environnement, les ressources naturelles et la biodiversité.

Nous avons l'objectif de fournir les niveaux les plus élevés de protection environnementale, dans nos installations ainsi que dans nos produits et services aux clients.

Nos employés et partenaires contractuels travaillent dans le respect de l'environnement. Ils sont informés des exigences locales environnementales et des règles de gestion des déchets à respecter.

Nous améliorons le suivi et la gestion de la consommation d'énergie, afin de réduire la pollution, émissions de gaz à effet de serre et production de déchets finaux. À cet effet, notre Groupe est engagé à travailler dans le respect des normes d'environnement internationales en vigueur.

Le Groupe TSG a une approche pragmatique et efficace de l'HSSE, reposant sur des systèmes de gestion HSSE, aux niveaux global et local. Tous les responsables prennent les mesures nécessaires et appropriées et fixent des objectifs et actions pour réduire les risques HSSE dans leurs opérations. Toutes les activités, sous contrôle opérationnel, appliquent et respectent la Politique et les Engagements HSSE du Groupe à travers leurs propres systèmes en place localement.

Les systèmes de management HSSE locaux sont audités, et les écarts par rapport aux exigences attendues sont identifiés et comblés pour être en conformité avec la Politique et les Engagements HSSE du Groupe TSG.

Les résultats et faits marquants HSSE sont rapportés mensuellement au Président Directeur Général, à sa première ligne et aux unités opérationnelles locales et régionales. Les accidents et les presque accidents potentiels sont analysés et les enseignements tirés sont communiqués pour augmenter la conscience des risques encourus et partager les bonnes pratiques.

Le Groupe TSG a un réseau HSSE constitué de directeurs HSSE globaux, régionaux et locaux. Toutes les questions et priorités HSSE sont discutées dans ce réseau. Des plans d'action de réduction des risques sont définis et mis en application afin de renforcer en permanence notre culture HSSE.

Nous sommes conscients que notre capital humain a toujours été la clé de notre succès et que notre expertise et nos talents constituent plus que jamais des atouts, au coeur de notre business model et de notre stratégie RSE.

Nous souhaitons favoriser le bien-être, assurer le développement personnel de chacun de nos employés dans l'idée de maintenir et améliorer leur niveau d'expertise technique et de les conserver, et, nous souhaitons que la qualité de nos politiques RH soit un atout pour attirer de nouveaux employés talentueux et porteurs des valeurs d'éthique, de transparence et de responsabilité qui sont les nôtres.

- **Egalité des chances / Respect de la diversité** : les employés sont sélectionnés, recrutés, embauchés, gérés et promus sur la base du mérite individuel et de l'aptitude à occuper le poste à pourvoir. L'Entreprise soutient la diversité et interdit toute discrimination fondée sur l'ethnie, la religion, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle et/ou tout autre statut applicable conformément aux lois locales.

- **Sensibilisation au harcèlement** : l'Entreprise maintient pour tous les employés un environnement de travail libre de toutes formes de harcèlement ou d'intimidation interdites par des lois locales, y compris le harcèlement sexuel.

- **Interdiction de représailles** : toute action négative en matière d'emploi motivée par l'opposition de l'employé à la discrimination ou à la participation à un droit protégé, est interdite.

- **Confidentialité de la vie privée des employés de l'Entreprise** : tous les employés ont un droit à la protection de leur vie privée, pour ce qui relève des informations connues les concernant sur leur lieu de travail. Un tel droit n'inclut pas les activités à caractère illégal. L'Entreprise a le droit, dans la limite autorisée par les lois locales, de lire et d'inspecter tous documents contenus dans un de ses équipements, qu'il soit possédé ou loué.

- **Travail des enfants** : la prévention de l'abus des enfants en matière d'emploi figure au premier rang des principes des droits de l'homme, et l'Entreprise observe les lois sur le droit du travail des enfants dans chaque pays où l'Entreprise est implantée.

- **Dénonciation** : la dénonciation signale un acte illégal commis par un employé ou un directeur. Toute suspicion sur laquelle un employé de l'Entreprise considère que la dénonciation pourrait impliquer l'Entreprise, ses clients et ses fournisseurs devrait être portée directement à la connaissance du responsable de l'activité concernée, des RH / HSSE ou encore de la Direction des Affaires Juridiques de l'Entreprise.

Pour être recevable, toute dénonciation de faits de corruption ou de trafic d'influence devra être faite dans les seules conditions décrites au paragraphe II) 3 de cette Procédure.

- **Divulgation volontaire d'irrégularités** : les employés doivent révéler en temps opportun et ouvertement toute pratique déloyale, toute irrégularité ou violation de cette Procédure à la Direction concernée de l'Entreprise, de l'activité concernée ou de la filiale où l'employé travaille. La Direction doit prendre les mesures nécessaires pour corriger ou remédier à toutes les violations de cette procédure afin d'éviter qu'elle ne se reproduise.

L'entreprise met à la disposition de l'ensemble de ses employés un dispositif encadré d'alerte permettant de recevoir, d'enregistrer puis de traiter tout signalement de bonne foi relatif à un manquement au CCE concernant les faits de corruption ou de trafic d'influence. Les manquements potentiels devront être formalisés par les employés via le formulaire « Company Corruption Specific Reporting Form » accessible à partir du lien suivant :

- <https://whistleblowing.tsg-solutions.com>

Après avoir été dûment rempli, le formulaire sera adressé à l'adresse email suivante :

- whistleblowing@tsg-solutions.com

Les alertes seront traitées en toute confidentialité par les Directeurs juridique, RH et financier Groupe qui seront les seuls réceptionnaires des alertes.

L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites pénales.

A l'inverse, son utilisation de bonne foi n'exposera son auteur à aucune sanction quand bien même les faits ne s'avèreraient pas justifiés après traitement et enquête.

Les actions suivantes sont **interdites** :

Corruption – le fait pour tout collaborateur de l'entreprise de proposer ou de céder, directement ou indirectement, à un agent public français ou étranger (personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, salarié d'une entreprise publique, etc.) ou à une personne privée (dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, d'une fonction de direction ou d'un travail pour une personne physique ou morale) toute offre, promesse, don, présent ou avantage quelconque, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir (ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir) un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat

Exemples de comportements à proscrire :

Avant de vous attribuer un gros contrat, votre client vous demande de l'inviter, pour le week-end, ainsi que son épouse dans un hôtel 5 étoiles

→ **vous devez dire non**

Votre client exerce un rôle politique important au sein d'un parti politique, en cours d'appel d'offres, il vous demande de bien vouloir apporter une contribution financière à son parti politique

→ **vous devez dire non**

Commissions occultes – tout don en valeur (y compris monétaire) ou toute remise d'information confidentielle business dans la relation avec un client, un client potentiel ou un fonctionnaire public, qui seraient une incitation à faciliter une affaire.

Contributions politiques – toute contribution qui pourrait être interprétée comme une contribution politique engagée au nom de l'Entreprise à l'avantage d'un parti politique dans n'importe quel pays.

Archives et Diffusion d'Informations – la conservation et/ou la diffusion en pleine connaissance de cause d'informations fausses ou inexactes sur les activités ou la finance de l'Entreprise.

Fraude, Vol ou Action similaire – tout acte commis par un employé qui implique vol, fraude, contrefaçon, détournement, usage non-autorisé, fausses déclarations, détournement de fonds ou de propriété (autant ceux de l'Entreprise ou d'un de ses employés, fournisseurs ou clients).

Divertissement – Aucune forme de divertissement dispendieux, incluant dîners, spectacles, événements sportifs et autres activités de même ordre, ne saurait être proposée ou dispensée en réponse à des sollicitations de clients, de fonctionnaires ou de fournisseurs. Ceci n'empêche pas l'invitation de clients et de partenaires d'affaires, dans le cadre normal des pratiques en usage dans l'environnement local.

Cadeaux - Tous cadeaux faits à un tiers quel qu'il soit, à l'exception de ceux d'une valeur fixée par pays et par filiale en fonction des usages ou des standards locaux ou relevant d'une pratique d'affaires bien établie. Les cadeaux en argent liquide, quelle qu'en soit la valeur, sont formellement interdits.

Les employés de l'Entreprise doivent éviter les situations où leurs intérêts personnels peuvent entrer en conflit, ou même apparaître comme pouvant entrer en conflit, avec les intérêts de l'Entreprise.

Les actions suivantes sont **interdites** :

Acceptation de Cadeaux - Tous cadeaux, faveurs ou divertissements acceptés de quiconque, à l'exception de ceux d'une valeur fixé par pays et par filiale en fonction des usages ou des standards locaux ou relevant d'une pratique d'affaires bien établie. La réception de cadeaux en argent liquide de toute valeur est formellement interdite.

Intérêt Financier Personnel – Les employés de l'Entreprise doivent éviter toute possession ou intérêt financier personnel excédant 1% de la valeur en actions d'une entreprise cotée ou excédant 10% d'un investissement net dans une activité avec un concurrent ou un fournisseur de l'Entreprise.

Népotisme – Toute acquisition de biens ou de services auprès de vendeurs liés aux employés (liens de sang ou de mariage), faite en dehors des procédures régulières d'achat et d'appel d'offres.

La présente interdiction s'applique également au recrutement de proches faits en dehors des procédures régulières de recrutement.

Concurrents – Les employés de l'Entreprise ne s'engageront dans aucune affaire qui concurrence ou cherche à concurrencer l'Entreprise.

Délit d'Initié – Tout usage d'une information d'affaires, connue au sein de l'Entreprise, généralement non connue du public, qui fait disposer à un employé d'un avantage illégitime pour acheter ou vendre des actions ou parts de l'Entreprise ou d'une autre entreprise (par exemple dans la perspective d'achat par l'Entreprise d'une autre société, ou la vente de l'Entreprise elle-même, ceci en tant qu'hypothèse théorique).

En fonction de la loi applicable, les pratiques suivantes peuvent constituer des violations des règles anti-concurrence ou des cas de concurrence déloyale : des accords formels et informels ou même de simples pratiques concernant la fixation de prix de revente, des restrictions de clientèle et de territoires, une politique de prix aux clients différenciée, des accords exclusifs de ventes et de distribution des produits de l'Entreprise, le lien conditionnel de la vente d'un produit à l'achat d'un autre...

L'Entreprise est une société multinationale avec une activité globale et à ce titre doit respecter les lois de l'ensemble des pays dans lesquels des transactions commerciales sont opérées.

Pratiques Anticorruption à l'Étranger - Tout paiement ou tentative de paiement au motif d'influencer un acte officiel ou une décision, assurant un avantage illégitime, ou toute action auprès de personnes pour utiliser leur influence auprès d'un gouvernement étranger en vue d'obtenir, de retenir ou d'orienter un courant d'affaires pour l'Entreprise, est interdit.

Boycotts Étrangers – L'Entreprise doit respecter les boycotts imposés par les règles et actes internationaux auxquels l'Entreprise est liée légalement. Les employés doivent protéger les capitaux et les valeurs de l'Entreprise et respecter les règles de confidentialité interne et de Propriété Intellectuelle.

Logiciels et Propriété Intellectuelle :

Protection, Acquisition et Distribution – Les logiciels et les droits de Propriété Intellectuelle sont des actifs de valeur de l'Entreprise, et en tant que tels, doivent être identifiés, comptabilisés, contrôlés, documentés et classifiés pour raisons de sécurité.

Information Commerciale Confidentielle – L'information commerciale est un actif de valeur de l'Entreprise et doit être correctement gérée et protégée. L'Information Commerciale Confidentielle doit être désignée comme « Confidentiel ».

Pour la conduite des activités de l'Entreprise en phase avec les valeurs de notre Groupe, l'Entreprise souhaite s'appuyer sur des partenaires commerciaux durables répondant à un ensemble de critères d'intégrité et d'éthique du commerce, de compétence et d'expertise.

Dans le cadre d'un processus de sélection et de qualification de ses intermédiaires et de ses fournisseurs de premier rang, ainsi que préalablement à la conclusion d'un contrat client



Rejoins TSG.
Dynamise ton avenir.