

Code d'éthique



Comportements attendus des équipes Tero

Ce document présente les comportements éthiques que Tero et ses équipes s'engagent à respecter dans le cadre de leurs activités commerciales. Il vise à fournir un cadre clair pour guider nos décisions et nos actions, afin de garantir l'intégrité de nos relations avec nos clients, fournisseurs, partenaires et collègues.

Ce code s'applique à tous les membres de Tero, quels que soient leur rôle, leur type de contrat ou leur fonction, et reflète notre engagement collectif à agir en accord avec une culture de transparence et de respect.

Respecter les lois et réglementations

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur dans les pays où nous opérons, ainsi que les normes internationales applicables.

Agir avec honnêteté et intégrité

Nous nous engageons à agir avec honnêteté et intégrité dans toutes nos interactions avec nos clients, collègues, fournisseurs et parties prenantes. En tant qu'entreprise nous ne tolérons pas la fraude, la **corruption**, les pots-de-vin ou tout comportement malhonnête.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour créer un environnement de travail équitable et respectueux. Nous nous engageons à les promouvoir dans toutes nos activités et à ne tolérer aucune forme de **violence au travail** ou de **harcèlement**.

Respecter les droits de l'homme

Nous nous engageons, dans toutes nos activités, à respecter les droits humains tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et à agir de manière responsable envers les communautés qui nous entourent. Nous condamnons le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et toute forme de **discrimination**.

Préserver l'environnement

Tero s'engage à développer ses activités dans le respect de **l'environnement** et à réduire son impact grâce à l'amélioration de notre gestion opérationnelle. Ses équipes s'engagent à prendre connaissance de la politique environnementale de l'entreprise et à la respecter dans l'exercice de leurs fonctions.

Protéger la confidentialité des données

Tero et ses équipes respectent la confidentialité des **données** de leurs clients, partenaires et collaborateurs, et s'engagent à les protéger de manière responsable.

Promouvoir la sécurité et le bien-être au travail

Tero s'engage à offrir un environnement de travail sûr et sain pour tous ses employés, afin de prévenir tant les **risques physiques que psychosociaux**. Nous mettons en place des mesures de prévention et de remédiation des accidents et maladies liés au travail, et nous nous investissons activement dans le bien-être de nos équipes. Chaque collaborateur est encouragé à jouer un rôle actif dans la promotion de la culture de sécurité de l'entreprise.

Favoriser des pratiques commerciales équitables

Tero s'engage à favoriser des pratiques commerciales équitables et à respecter la concurrence loyale. Nous ne tolérons pas les **pratiques anticoncurrentielles ou monopolistiques**.

Communiquer avec transparence

Nos équipes s'engagent à faire preuve de transparence en fournissant des informations précises et claires sur nos services et nos pratiques, ainsi que sur notre impact, tant positif que négatif.

Tero Groupe s'abstient de toute contribution de nature politique, qu'elle soit directe ou indirecte. De plus, nous nous engageons à rendre publiques toutes les contributions, qu'elles soient en nature ou financières, effectuées auprès d'organisations associatives.

Définitions

1. On entend par **corruption**: offrir ou recevoir tout cadeau, prêt, honoraires, récompense ou autre avantage à ou de toute personne en tant que incitation à faire quelque chose de malhonnête, illégal ou constituant un abus de confiance dans le cadre des activités de l'entreprise.
2. On entend par **violence au travail**, toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

3. Le **harcèlement moral au travail** désigne un ensemble de conduites abusives, internes ou externes à l'entreprise, qui se répètent dans le temps et ont pour objet ou pour effet d'atteindre la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne dans l'exercice de ses fonctions, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou dégradant.

Ces comportements peuvent se manifester par des paroles, des actes, des gestes ou des écrits. Ils peuvent être liés, entre autres, à l'âge, aux convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, à la langue, à l'état de santé présent ou futur, à un handicap, à des caractéristiques physiques, à l'origine ethnique, à la nationalité, à la couleur de peau, au sexe, à l'orientation sexuelle, ainsi qu'à l'identité ou à l'expression de genre.

4. Le **harcèlement sexuel au travail** inclut tout comportement verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité d'une personne, sur le lieu de travail ou en dehors, dans le cadre des fonctions.

5. La **discrimination** consiste à traiter une personne de manière défavorable en raison de caractéristiques personnelles protégées, telles que l'âge, le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état de santé ou un handicap.

6. **L'environnement** désigne tout ce qui nous entoure et influence nos activités, comme la nature (air, eau, sol, biodiversité) et les conditions de vie des communautés autour de l'entreprise

7. Les **données** désignent toute information, qu'elle soit personnelle, professionnelle ou commerciale, collectée, stockée ou traitée par une organisation, et pouvant concerner des individus, des clients, des partenaires ou des collaborateurs

8. Les **risques psychosociaux** au travail sont les situations qui peuvent causer un dommage psychique, et parfois physique, à un ou plusieurs travailleurs, en lien avec l'organisation du travail, son contenu, les conditions de travail et les relations interpersonnelles, sur lesquelles l'employeur peut agir.

9. Les **pratiques anticoncurrentielles ou monopolistiques** sont des comportements qui faussent ou restreignent la concurrence, comme les ententes entre entreprises, l'abus de position dominante ou les actions visant à éliminer des concurrents de manière injuste