

Politica sui Diritti Umani

Teleperformance Group



Controllo del Documento e della Versione

Ruoli Responsabili	Letture	Scrittura	Cancellazione
Global Privacy & Compliance Office	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Corporate Social Responsibility	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Altri Utenti Interni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Versione	Autore	Osservazioni/Modifiche	Revisionato da	Approvato da	Data Approvazione
1.0	Leigh Ryan	Versione Iniziale	Leigh Ryan	Leigh Ryan	
2.0	Clementine Gauthier Ariel Conrad Malimas	Documento aggiornato	Mohammed Ismail Policy Working Group	Policy Working Group	17 Aprile 2023

Responsabile	Corporate Social Responsibility
Tipo documento	Politica
Versione	2.0
Status	Approvato
Data di decorrenza	17 Aprile 2023
Classificazione	Pubblico

** Questo è un documento CONTROLLATO. Tutti i documenti che appaiono in forma cartacea devono essere controllati per assicurarsi che si tratti della versione più recente.*

Indice

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE E CEO	4
SCOPO	4
CAMPO DI APPLICAZIONE	6
I PRINCIPI	6
Diversità, Non Discriminazione e Assenza di Molestie	7
Sicurezza sul lavoro	7
Prevenzione della tratta di esseri umani, del lavoro forzato e del lavoro minorile	8
Orario Lavorativo e Standard Salariali Minimi	8
Libertà di Associazione e contrattazione collettiva	8
Privacy e protezione dei dati	9
ETHICS HOTLINE E PROTEZIONE DEI WHISTLEBLOWER	9
RESPONSABILITÀ	10
POLITICHE E DICHIARAZIONI DI BASE DI TELEPERFORMANCE	11

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE E CEO

Proteggere e promuovere i diritti umani, celebrare la diversità, sostenere la libertà, rispettare le differenze e aderire allo stato di diritto sono responsabilità vitali per i quali ci impegniamo a realizzare ogni giorno. È nostro dovere dare un contributo positivo e difendere fermamente i nostri valori.

In quanto orgogliosa firmataria del Patto Mondiale delle Nazioni Unite, Teleperformance si impegna a rispettare e sostenere i diritti umani in tutte le sue attività operative e commerciali. Ci impegniamo con passione a evitare qualsiasi complicità negli abusi dei Diritti Umani.

La nostra politica sui Diritti Umani, disponibile sull'intranet del Gruppo, è una risorsa indispensabile per tutti i membri della forza lavoro di Teleperformance, i clienti, i fornitori e gli altri stakeholder. Essa illustra tutti i nostri impegni e obblighi nei confronti dei nostri dipendenti e delle parti interessate, nonché le nostre aspettative nei confronti delle parti interessate quando entrano in relazione con noi.

Daniel Julien
Presidente e Amministratore Delegato

SCOPO

Lo scopo di questa Politica sui Diritti Umani (la "**Politica**") è quello di fornire le linee guida per garantire che le filiali del Gruppo Teleperformance (le "Filiali" o, individualmente, una "Filiale") attuino e applichino politiche e procedure che garantiscano il loro impegno nei confronti dei Diritti Umani, tra cui la diversità, la non discriminazione e l'assenza di molestie, la sicurezza sul posto di lavoro, la prevenzione della tratta di esseri umani, del lavoro forzato e del lavoro minorile, l'orario di lavoro e gli standard salariali minimi, la libertà di associazione/ contrattazione collettiva, la privacy e la libertà di espressione. Il documento formalizza il nostro impegno di lunga data a sostenere e rispettare i diritti umani di tutte le persone.

I Diritti Umani sono diritti e libertà fondamentali che appartengono a ogni persona nel mondo, dalla nascita alla morte. Si applicano indipendentemente dal luogo di provenienza, dalla fede o dal modo in cui si sceglie di vivere la propria vita. Si basano su valori condivisi come dignità, equità, uguaglianza, rispetto e indipendenza. Sono universali e inalienabili, interdipendenti e indivisibili, uguali e non discriminatori.

Teleperformance si impegna a rispettare le norme e i regolamenti nazionali e internazionali che promuovono i più alti standard in termini di Diritti Umani. I dettagli su tali norme si trovano nella tabella seguente:

Patto mondiale delle Nazioni Unite	Il quadro di governance del Patto mondiale delle Nazioni Unite, adottato dal Segretario Generale dell'ONU Kofi Annan nel 2000, invita le aziende ad allineare le strategie e le operazioni ai principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione e a intraprendere azioni che promuovano gli obiettivi della società.
------------------------------------	--

	Teleperformance SE (comprese tutte le sue filiali, "Teleperformance" o il "Gruppo") è firmataria del Patto Mondiale delle Nazioni Unite dal 2011.
Principi Guida delle Nazioni Unite per le Imprese e Diritti Umani	I Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (UNGP) sono lo standard globale per prevenire e affrontare il rischio di impatti negativi sui diritti umani legati all'attività imprenditoriale e costituiscono il quadro di riferimento accettato a livello internazionale per migliorare gli standard e le pratiche in materia di imprese e diritti umani.
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani	La Dichiarazione universale dei diritti umani è stata emanata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1948. Contiene 30 diritti umani che dovrebbero essere universalmente rispettati e protetti.
Convezioni OIL	<p>L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è l'organizzazione internazionale delle Nazioni Unite responsabile dello sviluppo e della supervisione delle norme internazionali sul lavoro. È l'unica agenzia delle Nazioni Unite che riunisce i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori per definire congiuntamente politiche/programmi che promuovano un lavoro dignitoso per tutti.</p> <p>Le Convenzioni Fondamentali dell'OIL comprendono la Convenzione sulla Libertà di Associazione e la Protezione dei Diritti Sindacali del 1948, la Convenzione sul Diritto di Organizzazione e di Contrattazione Collettiva del 1949, la Convenzione sul Lavoro Forzato del 1930, la Convenzione sull'Abolizione del Lavoro Forzato del 1957, la Convenzione sull'Età Minima del 1973, la Convenzione sulle Peggiori Forme di Lavoro Minorile del 1999, la Convenzione sull'Uguaglianza Retributiva del 1951 e la Convenzione sulla Discriminazione (Occupazione e Impiego) del 1958.</p>
Linee guida OCSE	Le Linee guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali sono raccomandazioni sulla condotta aziendale rivolte dai governi alle imprese multinazionali che operano nei o dai 50 Paesi aderenti. Definiscono gli standard per una condotta

	responsabile aziendale su una serie di tematiche quali i Diritti Umani, i diritti del lavoro e l'ambiente.
--	--

Questi impegni sono allineati ai cinque valori fondamentali di Teleperformance: Integrità, Rispetto, Innovazione, Professionalità e Impegno – i quali a loro volta - sono i pilastri della nostra cultura aziendale.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Questa Politica sui Diritti Umani si applica a tutte le attività di Teleperformance, a livello locale, nazionale, regionale e/o internazionale e a tutti gli stakeholder, compresi gli individui che svolgono lavori o forniscono servizi per qualsiasi filiale di Teleperformance, come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale, gli appaltatori, i dipendenti temporanei, le agenzie di lavoro ed i fornitori ("Membri della forza lavoro") e le terze parti che possono essere coinvolte a causa del loro rapporto con le Filiali.

I PRINCIPI

Teleperformance si impegna ad operare nel rispetto della dignità fondamentale dei lavoratori e dei loro Diritti Umani:

1. Rispettare le leggi e le politiche aziendali applicabili;
2. Adottare una struttura di governance dei diritti umani e delle pratiche commerciali responsabili;
3. Implementare politiche e processi per identificare, regolarmente, valutare, prevenire, mitigare e rimediare i rischi e gli impatti sui Diritti Umani;
4. Riferire in modo trasparente sul sostegno e sulle prestazioni aziendali in materia di diritti umani;
5. Impegnarsi espressamente e regolarmente con le parti interessate su questioni che hanno un impatto sui diritti umani, compresi i titolari di diritti impattati o potenzialmente impattati o i loro legittimi rappresentanti;
6. Fornire formazione e comunicazione periodica a tutti i dipendenti sui vari elementi del programma per i Diritti Umani;
7. Essere la Forza del Bene e contribuire tramite i programmi alle comunità globali attraverso i programmi Citizen of the World and Citizen of the Planet concentrandosi sul sostegno ai diritti essenziali (cibo, acqua, soccorsi in caso di calamità, istruzione ed emancipazione economica);
8. Condurre la propria attività lavorativa in modo responsabile dal punto di vista ambientale, impegnarsi nel risparmiare energia, acqua e altre risorse naturali e lavorare per ridurre l'impatto ambientale delle attività del Gruppo. L'impegno di Teleperformance per la gestione dell'ambiente si concretizza nella sua Politica Ambientale;
9. Collaborare con i fornitori ed i partner per sostenere questi stessi valori e implementare politiche e pratiche simili;
10. Fornire meccanismi di segnalazione accessibili a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, per sollevare preoccupazioni e reclami relativi a potenziali violazioni delle politiche del Gruppo, le quali si trovano nel website del Gruppo [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#), anche in materia di Diritti Umani.

Teleperformance si impegna fortemente a rispettare, sostenere e promuovere i Diritti Umani. Ci aspettiamo anche che i nostri partner e fornitori assumano impegni in linea con questi standard, come illustrato nel Codice di Condotta per i Fornitori, disponibile nella [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#).

Diversità, Non Discriminazione e Assenza di Molestie

Teleperformance si impegna a garantire una forza e un luogo di lavoro prive da molestie, abusi e discriminazioni. Le Filiali non attuano discriminazioni illegali e, di fatto, accolgono, integrano e valorizzano persone provenienti da tutti i contesti, compresi etnia, religione, sesso, LGBTQIA (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali e asessuali), origine nazionale, cittadinanza, ascendenza, età, disabilità, informazioni genetiche, stato di assistenza familiare, estrazione sociale, stato di caregiver militare, servizio o obbligo di veterano o militare, stato di riserva, stato di guardia nazionale, stato di rifugiato o qualsiasi altra base protetta dalle leggi in vigore.

L'impegno delle Filiali nei confronti della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità sull'impiego riguarda tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, compresi il reclutamento e l'assunzione, la formazione, le promozioni e l'avanzamento di carriera, la lotta alle molestie, la retribuzione e le condizioni di lavoro. Le Filiali non tollerano molestie o abusi fisici, verbali, sessuali o psicologici, o la loro minaccia, sul posto di lavoro o nella forza lavoro.

L'impegno completo di Teleperformance è disponibile nella sua Politica per la diversità e l'inclusione nella sezione del link: [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#).

Sicurezza sul lavoro

Teleperformance si impegna a fornire un luogo di lavoro sicuro e sano ed a prevenire danni ai suoi lavoratori, appaltatori, visitatori e alle comunità. Teleperformance integra pratiche solide di gestione della salute e della sicurezza in tutti gli aspetti della propria attività, al fine di:

- Fornire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salutare e rispettare pienamente tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza, nonché le politiche di Teleperformance;
- Ottenere, mantenere aggiornati e rispettare tutti i permessi e le licenze sanitarie e di sicurezza richiesti;
- Fornire e mantenere piani di emergenza e procedure di risposta per emergenze sanitarie e incidenti per ridurre al minimo i danni alla vita, all'ambiente e alla proprietà;
- Fornire ai lavoratori informazioni e formazione adeguate sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in una lingua compresa da tutta la forza lavoro e affiggere chiaramente informazioni adeguate sulla salute e la sicurezza nelle loro strutture;
- Identificare, valutare, gestire e ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e disporre di un sistema di gestione della salute e della sicurezza che copra tutti gli aspetti della propria attività.

L'impegno completo di Teleperformance è disponibile nella Politica per la salute e la sicurezza nella [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#).

Prevenzione della tratta di esseri umani, del lavoro forzato e del lavoro minorile

Teleperformance condanna qualsiasi forma di lavoro minorile e forzato. Teleperformance garantirà che tutto il lavoro sia volontario e non utilizzerà o tollererà alcuna forma di schiavitù, lavoro forzato, vincolato, coatto o carcerario, né alcun tipo di traffico di esseri umani. Teleperformance rispetta i diritti dei bambini come stabilito dalla Convenzione sui diritti dell'infanzia, tra cui il diritto all'istruzione, il diritto al riposo e al gioco e il diritto a veder soddisfatte le esigenze di base. Teleperformance non si impegna né permette il lavoro minorile all'interno delle proprie strutture o in quelle dei propri fornitori.

Teleperformance segue la definizione dell'OIL sull'età minima per l'ammissione all'impiego o al lavoro e impiega solo lavoratori che abbiano l'età minima legale applicabile per l'impiego o l'età applicabile per il completamento dell'istruzione obbligatoria, scegliendo l'indicatore più alto tra i due.

Orario Lavorativo e Standard Salariali Minimi

Teleperformance rispetta gli Standard Internazionali del Lavoro dell'OIL e le leggi ed i regolamenti locali applicabili in materia di condizioni di lavoro e straordinari, compresi i giorni di riposo. Tutti gli straordinari devono essere volontari e applicati caso per caso e sempre in conformità con le leggi locali.

L'orario lavorativo e il numero di giorni consecutivi di lavoro non devono superare il limite massimo stabilito dalla legge locale o quello definito dalla OIL, a seconda di quale sia il limite più stringente.

Teleperformance si assicura che la retribuzione dei dipendenti sia conforme alle leggi salariali vigenti, comprese quelle relative al salario minimo, alle ore di straordinario e ai benefit obbligatori per legge. Teleperformance si aspetta che le Filiali paghino i lavoratori in misura sufficiente a garantire una retribuzione equa e un salario di sussistenza. L'obiettivo di un salario di sussistenza è consentire a un lavoratore di permettersi un tenore di vita dignitoso, sufficiente a soddisfare tutti i suoi bisogni fondamentali. Prima di iniziare un rapporto di lavoro e, se necessario, per tutta la sua durata, le Filiali forniranno ai propri lavoratori informazioni scritte chiare e comprensibili sulle loro condizioni di lavoro in una lingua compresa dai lavoratori, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, i benefici, il luogo di lavoro e, se del caso, gli eventuali costi a carico dei lavoratori. Teleperformance promuove la parità di retribuzione e garantisce che nessun lavoratore sia illegalmente discriminato in termini di salario, benefit, incentivi o altre forme di compenso o remunerazione. Teleperformance richiede ai propri fornitori di rispettare le seguenti aspettative.

Libertà di Associazione e contrattazione collettiva

Teleperformance si impegna a rispettare i diritti legittimi dei lavoratori ad associarsi con altri, a formare e ad aderire (o astenersi dall'aderire) a organizzazioni di loro scelta e a contrattare collettivamente in conformità ai requisiti legali applicabili. Tutti i membri della forza lavoro possono liberamente aderire o associarsi a organizzazioni senza interferenze, ritorsioni, azioni negative, discriminazioni o molestie. Teleperformance non tollera alcuna discriminazione o azione negativa nei confronti dei rappresentanti dei dipendenti che partecipano ad attività sindacali lecite, e vieta anche

qualsiasi discriminazione o azione negativa nei confronti dei dipendenti che partecipano o si astengono dal partecipare a tali attività.

Teleperformance si impegna non solo a rispettare e tutelare i rappresentanti dei lavoratori, ma anche a garantire l'effettivo esercizio dei diritti sindacali sul posto di lavoro.

Laddove i membri della forza lavoro sono rappresentati da un sindacato legalmente riconosciuto, Teleperformance si impegna a stabilire un dialogo costruttivo con i loro rappresentanti liberamente scelti. In situazioni o luoghi in cui i sindacati indipendenti sono limitati, Teleperformance consente ai dipendenti di riunirsi autonomamente per discutere i problemi legati al luogo di lavoro e li incoraggia a incontrarsi con la direzione per discutere di questi problemi e di qualsiasi preoccupazione o reclamo che i dipendenti desiderino sollevare.

Le Società si impegnano a fornire un ragionevole preavviso in caso di imminenti cambiamenti nelle operazioni che influiscono sull'operato, come fusioni e licenziamenti significativi.

Privacy e protezione dei dati

Teleperformance si impegna a rispettare il diritto alla privacy e alla protezione dei dati e cerca di proteggere dall'accesso, dall'uso, dalla distruzione, dalla modifica o dalla divulgazione non autorizzata di informazioni e dati personali, come indicato nella Privacy Policy di Teleperformance disponibile nella [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#). Teleperformance si impegna a mantenere al sicuro i dati dei suoi lavoratori, dei suoi clienti e dei suoi collaboratori e a conservarli solo per il tempo necessario ai fini aziendali, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 27 aprile 2016 in materia di trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e di tutte le altre leggi locali applicabili in materia di privacy, protezione dei dati e informazione in cui Teleperformance opera.

ETHICS HOTLINE E PROTEZIONE DEI WHISTLEBLOWER

Incoraggiamo i membri della forza lavoro di Teleperformance e gli stakeholder a utilizzare i canali stabiliti per le segnalazioni, tra cui la Global Ethics Hotline, i canali locali (ove disponibili), il loro manager, il dipartimento Compliance o il dipartimento delle Risorse Umane, quando personalmente - agendo in buona fede, in modo ragionevole e disinteressato - ritengono che si siano verificati, si stiano verificando o stiano per verificarsi comportamenti aziendali illeciti o violazioni dei Diritti Umani. Le segnalazioni saranno esaminate in conformità con le procedure stabilite nella Global Ethics Hotline Policy (o nella Local Whistleblowing Policy ove disponibile) e saranno messe in atto azioni per rimediare e mitigare qualsiasi impatto negativo sui Diritti Umani.

I lavoratori, le comunità o qualsiasi individuo che possa subire un impatto negativo da parte dell'azienda sono incoraggiati a presentare reclami o preoccupazioni, anche in relazione a questioni di Diritti Umani, attraverso la Global Ethics Hotline (o altri canali locali, ove disponibili). Questo meccanismo non preclude l'accesso a meccanismi di reclamo giudiziari o non giudiziari.

Non si verificheranno ritorsioni nei confronti di chi, in buona fede, ragionevolmente e disinteressatamente, denunci comportamenti aziendali scorretti o violazioni dei Diritti Umani.

Qualsiasi reclamo di ritorsione sarà prontamente indagato e saranno adottate misure correttive adeguate, se le accuse di ritorsione risultino fondate.

Le segnalazioni saranno trattate con riservatezza nei limiti previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

La Politica della Global Ethics Hotline e le informazioni sulla Global Ethics Hotline sono disponibili sull'[Intranet del Gruppo](#) e sul sito web aziendale.

Nel caso in cui Teleperformance abbia contribuito a causare impatti negativi sui Diritti Umani, ci impegniamo a fornire o a collaborare per rimediare alle vittime e ci impegniamo a garantire un processo di miglioramento continuo per prevenire simili impatti negativi in futuro.

RESPONSABILITÀ

Per garantire l'applicazione di questa politica, è stata definita una struttura di governance dedicata che include il Dipartimento Risorse Umane, il Dipartimento Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) ed i team di Compliance, Privacy e Sicurezza, con la supervisione del Consiglio di Amministrazione, principalmente attraverso il Comitato CSR.

Risorse umane: Il Dipartimento Risorse Umane ha le stesse responsabilità di tutti gli altri membri del personale in merito alla conformità verso questa Politica. Allo stesso tempo, il personale del Dipartimento Risorse Umane della Filiale ha particolari responsabilità nella preparazione e nell'attuazione della presente Politica e di qualsiasi politica specifica della Filiale, nell'identificazione e nella conduzione/organizzazione della formazione su tali politiche, nella conduzione di indagini approfondite sui reclami presentati dalla dirigenza o da qualsiasi dipendente in base a tali politiche; e nella fornitura di un'assistenza e di un supporto adeguati a tutte le parti coinvolte in eventuali violazioni dei diritti umani.

CSR: I rischi e le pratiche in materia di Diritti Umani sono regolarmente esaminati e valutati dal dipartimento CSR, in modo tale da valutare l'aderenza tra le pratiche locali e gli standard internazionali e tra i codici e le politiche globali di Teleperformance, per indirizzare i requisiti del Doveri di Vigilanza, per identificare le migliori pratiche o per attuare azioni correttive.

Compliance, Privacy e Sicurezza: La privacy, la conformità e la sicurezza sono fondamentali per la tutela dei Diritti Umani. La raccolta, l'uso e l'archiviazione delle informazioni personali devono essere gestiti in modo responsabile per garantire la tutela dei diritti di riservatezza delle persone. Anche il rispetto dei requisiti legali e normativi favorisce la tutela dei Diritti Umani, in quanto tali leggi e regolamenti sono concepiti per garantire l'equità e prevenire la discriminazione. Le misure di sicurezza aiutano a prevenire l'accesso non autorizzato e l'uso improprio di informazioni sensibili, riducendo il rischio di danni alle persone. Teleperformance esamina e valuta le pratiche di privacy, conformità e sicurezza conducendo audit regolari e valutazione del rischio, testando i sistemi per individuare eventuali vulnerabilità e aggiornando continuamente le politiche e le procedure per soddisfare i requisiti legali e normativi in evoluzione attraverso le varie politiche di privacy, conformità e sicurezza.

Manager: I manager non solo devono comportarsi in modo coerente con questa Politica, ma sono anche responsabili della creazione e del mantenimento di un ambiente di lavoro che rispetti e sostenga i Diritti Umani. I manager devono reagire a qualsiasi forma di potenziale violazione dei Diritti Umani che venga loro segnalata o che essi osservino, in conformità con le politiche aziendali, tra cui l'adozione di azioni rapide volte a interrompere il comportamento e la segnalazione alla direzione del Dipartimento Risorse Umane.

Membri della forza lavoro: I membri della forza lavoro hanno la responsabilità di esaminare, comprendere e porre qualsiasi domanda necessaria per chiarire questa Politica; promuovere un ambiente di lavoro rispettoso dei Diritti Umani comportandosi in modo coerente con tali politiche; partecipare a tutti i corsi di formazione richiesti sull'argomento di tali politiche; e segnalare tempestivamente qualsiasi possibile violazione di tali politiche in conformità con le procedure stabilite nelle politiche aziendali al proprio Dipartimento delle Risorse Umane o alla Global Ethics hotline (o altro canale locale, ove disponibile).

POLITICHE E DICHIARAZIONI DI BASE DI TELEPERFORMANCE

La politica sui Diritti Umani deve essere letta insieme alle politiche e alle dichiarazioni di base di Teleperformance che si trovano nella pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo [pagina intranet delle politiche aziendali del Gruppo](#).

- Codice di Condotta;
- Codice Etico;
- Politica sulla Conformità;
- Politica di contrasto al Riciclaggio e al finanziamento del terrorismo;
- Politica dei Regali ed Ospitalità;
- Politica sulla Gestione del Rischio per le Terze Parti;
- Global Ethics Hotline;
- Politica Ambientale;
- Piano di Vigilanza;
- Politica sulla Diversità e l'Inclusione;
- Politica in materia di protezione dei dati personali;
- Politica sulla Salute e Sicurezza;
- Dichiarazione dei diritti umani.



For more information:
teleperformance.com

Follow us:

 teleperformanceblog.com

 [/company/teleperformance](https://company/teleperformance)

 [/teleperformanceglobal](https://teleperformanceglobal)

 @teleperformance

 @teleperformance_group

 [/teleperformance](https://teleperformance)

 **Teleperformance**
each interaction matters



For more information:
teleperformance.com

Follow us:

-  teleperformanceblog.com
-  [/company/teleperformance](https://company/teleperformance)
-  [/teleperformanceglobal](https://teleperformanceglobal)
-  @teleperformance
-  @teleperformance_group
-  [/teleperformance](https://teleperformance)

 **Teleperformance**
each interaction matters