

NOTRE CODE DE CONDUITE



BOLLORE 

Le Code de conduite peut être complété par des politiques et procédures d'application et d'autres supports d'information ou de formation (vidéos, etc.). Ces ressources supplémentaires sont accessibles en scannant les QR codes qui apparaissent au long de ce document.

L'ensemble des versions disponibles du Code de conduite sont accessibles depuis le site internet du Groupe en scannant le QR code ci-dessous.



SOMMAIRE

Préambule

4

Message de Cyrille Bolloré,
Président-directeur général du Groupe Bolloré

5

Engagements, valeurs et ambition
du Code de conduite

Partie 1

Politiques du Groupe

10

Corruption, pratiques anticoncurrentielles
et sanctions internationales

14

Droits humains

18

Santé et sécurité des personnes

21

Diversité

23

Environnement

24

Protection des données personnelles
et sécurité des systèmes d'information

27

Actifs de la société

Partie 2

Respect du Code de conduite

33

Dispositif d'alerte professionnelle

34

Sensibilisation et formation



Agir avec intégrité

Préambule

Depuis plus de 200 ans, le Groupe Bolloré s'adapte et se réinvente. Notre longévité est le fruit de l'engagement des femmes et des hommes qui ont fait grandir les activités dans le respect de nos valeurs. L'intégrité est la pierre angulaire des relations que nous entretenons avec nos clients et nos partenaires. C'est sur celle-ci que se construisent la confiance et la réussite.

Les dirigeants et managers du Groupe ont la responsabilité toute particulière d'incarner cette intégrité. En tant que collaborateurs, vous êtes tous des ambassadeurs du Groupe Bolloré. C'est pourquoi je demande à chacun et chacune de toujours agir dans le respect des lois applicables et de notre Code de conduite. Aucune circonstance ne saurait excuser des agissements qui y seraient contraires.

Je vous invite par ailleurs à signaler tout manquement dont vous pourriez être témoins. Il en va de notre responsabilité collective et de la pérennité même de notre Groupe.

Les déclarations d'intention ne suffisent pas. Agissez toujours avec responsabilité et transparence. Je compte sur vous pour que le Groupe demeure fidèle à ses principes afin de continuer à avancer ensemble avec agilité, courage et détermination.

Merci à tous pour votre engagement.

Cyrille Bolloré
Président-directeur général du Groupe Bolloré

Notre Code de conduite confirme l'engagement du Groupe

Le Groupe Bolloré entend répondre aux attentes de l'ensemble de ses parties prenantes en matière d'éthique des affaires et s'aligner sur des standards internationaux relatifs aux enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), tels que les principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies, ceux de de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ainsi que ceux du Pacte mondial des Nations unies, dont le Groupe Bolloré est signataire depuis 2003. Le Groupe soutient notamment les 10 principes du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption et s'engage à les intégrer dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes. Cet engagement se traduit dans la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe Bolloré, exprimée dans sa Charte Éthique et RSE et dans son rapport de durabilité.

3 AXES D'ENGAGEMENT FONDAMENTAUX



Gouvernance

Agir avec intégrité dans la conduite de nos affaires, dans le respect de valeurs et principes partagés par l'ensemble de nos collaborateurs et de nos parties prenantes.



Social

Fédérer, protéger et développer/former les collaborateurs, première force de l'entreprise, dans un environnement attractif et inclusif et dans notre chaîne de valeur.



Environnement

S'adapter au changement climatique par l'innovation de produits et de services et l'atténuation de notre empreinte carbone.



Ce Code de conduite exprime la détermination du Groupe et de ses représentants à agir en toutes circonstances avec intégrité, dans le respect des lois applicables (notamment la loi française sur le devoir de vigilance, la loi française Sapin 2, le règlement européen sur la taxonomie verte et la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Des valeurs et des principes incarnés au quotidien

Le Groupe Bolloré se construit sur des valeurs fortes au service d'objectifs partagés et d'une vision à long terme.



Humilité

Respectueux des autres, nous sommes reconnaissants de la contribution de chacun.



Excellence

Exigeant le meilleur pour nos clients, nous nous améliorons sans cesse.



Courage

Résilients, nous avançons avec audace pour relever les défis.



Solidarité

Responsables et engagés, nous contribuons au développement des communautés qui nous entourent.



Agilité et innovation

Attentifs aux évolutions, nous savons nous adapter et oser pour créer de la valeur.

Cette vision repose sur des principes immuables et incarnés par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde :

- **lutte** contre la corruption;
- **lutte** contre les pratiques anticoncurrentielles;
- **respect** des sanctions internationales;
- **respect** des droits humains;
- **protection** de la santé et de la sécurité des personnes;
- **préservation** de l'environnement;
- **protection** des données personnelles;
- **lutte** contre les discriminations;
- **protection** des actifs de la société et transparence financière.

Notre Code de conduite détaille la politique du Groupe Bolloré en la matière et illustre également la conduite à adopter face à des situations à risque.

Notre Code de conduite s'impose à tous



Notre Code de conduite s'impose à toute personne agissant au nom du Groupe Bolloré. Il est intégré aux règlements intérieurs de l'ensemble des filiales du Groupe et diffusé à l'ensemble de leurs collaborateurs. Il est également accessible sur le site internet du Groupe et doit être transmis à l'ensemble de ses partenaires, comme faisant partie intégrante de ses attentes.

Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son Code de conduite et invite ses parties prenantes à signaler tous agissements qui y seraient contraires au moyen du dispositif d'alerte professionnelle.



→ Le Groupe Bolloré exerce ses activités dans trois grands secteurs : Logistique pétrolière, Communication et Industrie. Pour encadrer les activités Communication, le Groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses sociétés et adapté à leurs métiers.

• Pour plus d'informations : www.vivendi.com.

Partie 1

Politiques du Groupe

Corruption, pratiques anticoncurrentielles et sanctions internationales



Lutte contre la corruption

➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence. Les personnes agissant au nom du Groupe doivent s'abstenir de proposer ou d'accepter des avantages indus visant à influencer illégalement sur le processus de décision.

Quoi? Des avantages

Il n'y a pas de liste exhaustive d'avantages indus mais citons le versement de petites sommes d'argent dans le cadre d'un processus administratif, l'offre ou l'acceptation de cadeaux luxueux ou extravagants, des invitations à des événements sans aucun but professionnel, encore l'embauche d'une personne non qualifiée à un salaire élevé.

À qui? Toute personne

La corruption et le trafic d'influence sont répréhensibles que vous en soyez à l'initiative (infraction active) ou destinataire (infraction passive); il est indifférent que ces avantages soient octroyés directement ou indirectement (par le biais d'un intermédiaire). On parle de corruption publique lorsque le bénéficiaire est dépositaire de l'autorité publique, chargé d'une mission de service public ou investi d'un mandat électif et de corruption privée lorsque le bénéficiaire exerce des fonctions, notamment de direction, au sein d'une société privée.

Pourquoi? Influencer le processus de décision

Ces agissements ont pour objet d'influencer illégalement sur le processus de décision, notamment pour l'obtention ou le renouvellement d'un contrat, d'une certification ou pour éviter le paiement d'une amende.

→ N° 1 : Un partenaire commercial m'invite à un événement sportif

Un fournisseur avec lequel j'entretiens d'excellentes relations professionnelles me convie à un événement sportif d'envergure dont son entreprise est sponsor. J'hésite à répondre favorablement, sachant que mon contact ne sera pas présent, que mon conjoint est également invité et que je travaille actuellement sur le renouvellement du contrat confié à cette entreprise.

Conduite à adopter

Dans des occasions spécifiques, il est d'usage d'offrir ou de recevoir des cadeaux ou des invitations. Toutefois, ce geste ne doit pas pouvoir être interprété comme ayant pour objet d'influencer abusivement son destinataire. Une procédure fixe les règles à suivre en la matière. Une invitation doit notamment avoir un but strictement professionnel et l'événement doit se tenir dans un environnement compatible avec ce but.

Par ailleurs, les membres de la famille du bénéficiaire ne doivent pas être invités et en aucun cas leurs dépenses ne doivent être couvertes. De plus, les invitations ne doivent pas être proposées durant les processus d'appel d'offres et de renouvellement de contrat. En conséquence, ce geste n'est pas conforme à la procédure du Groupe et doit être courtoisement refusé.

→ N° 2 : Un agent public propose d'accélérer une procédure en échange d'un paiement

Un fournisseur me demande le remboursement d'une dépense effectuée en espèces à la demande d'un agent public et pour laquelle aucun justificatif ne lui a été délivré. Il explique que cette dépense avait pour objet la réalisation d'une formalité administrative dépendant de cet agent public et nécessaire à la poursuite d'une opération en cours.

Conduite à adopter

Même s'il n'est pas à l'origine de cette sollicitation, cet intermédiaire a cédé à la corruption en acceptant un paiement « de facilitation ». Cette expression désigne le fait de rémunérer, directement ou indirectement, un agent public afin d'obtenir, de faciliter ou d'accélérer la réalisation de formalités administratives.

Sauf circonstances exceptionnelles où ces paiements seraient exigés sous la contrainte, toute personne agissant au nom du Groupe doit s'y opposer. Contactez au plus vite votre délégué conformité pour lui remonter la situation et suspendez le paiement dans l'attente de sa réponse sur les suites à y donner.

→ N° 3 : Un collaborateur suggère l'embauche d'un candidat pour faciliter l'attribution d'un marché public

Alors qu'un candidat ne dispose d'aucune qualification pour un poste à pourvoir, le responsable de service à l'initiative de ce recrutement insiste pourtant sur le choix de cette personne qui est proche d'un décideur dans l'attribution d'un marché public.

Conduite à adopter

Le Groupe veille à donner à chacun des **chances égales de recrutement** et prendra les mesures qui s'imposent à l'encontre des personnes prenant part à des pratiques discriminatoires ou corruptives, et ce quelle que soit leur performance.

Pour prévenir les risques en matière de recrutement, **suivez les procédures applicables et soyez vigilant(e) aux signaux d'alerte** : insistance inhabituelle sur un candidat sans justification objective, absence des compétences ou de l'expérience requises.

→ N° 4 : On me propose une information privilégiée contre rétribution

Dans le cadre d'un projet d'acquisition, je suis approché(e) par une personne agissant pour le compte d'un employé de la société cible qui serait en possession d'informations sur des pratiques frauduleuses. Ce dernier serait disposé à nous fournir des preuves moyennant anonymat et rétribution. J'ai un doute sur la conduite à adopter, sachant que cette information pourrait avoir une incidence sur la valorisation de la société cible.

Conduite à adopter

L'existence d'activités illicites auxquelles participerait la société cible, ses filiales, ou encore l'un de ses actionnaires, directeurs, cadres ou employés peut effectivement avoir un impact sur la détermination du prix de l'opération et, sous certaines conditions, engager notre responsabilité.

Ne cédonz toutefois jamais à la corruption quelles qu'en soient les motivations. Les vérifications effectuées dans le cadre de l'analyse approfondie de la société cible ont pour objet d'identifier ces irrégularités et notre dispositif d'alerte professionnelle est accessible aux parties prenantes du Groupe, notamment ses cocontractants et leurs employés.

→ Pour plus d'informations sur la politique anticorruption du Groupe Bolloré, notamment en matière de cadeaux et d'invitations, de paiements de facilitation, de représentation d'intérêts, de mécénat et de sponsoring :

- reportez-vous à l'espace dédié sur votre intranet;
- contactez compliance@bollor.com.



Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles

🕒 L'essentiel de notre politique

Un environnement concurrentiel sain, propice notamment à l'innovation, nous permet d'offrir les meilleurs produits et services à nos clients. Le Groupe Bolloré ne prend part à aucune pratique visant ou ayant pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la libre concurrence. Ces pratiques comprennent en particulier les ententes visant à s'accorder directement ou indirectement entre concurrents, par écrit ou à l'oral, sur les prix ou à se répartir des marchés ou appels d'offres, tant au niveau géographique que des produits ou de la clientèle.

Chaque entreprise sur le marché doit déterminer son comportement de manière autonome, sans connaître avec certitude le comportement de ses concurrents. Ainsi, l'échange avec des concurrents d'informations sensibles (par exemple : politique de prix, informations détaillées sur les capacités, les coûts et les méthodes de production, listes de clients ou de fournisseurs) est susceptible de constituer une pratique illicite.

COMMENT AGIR ?



→ N° 1 : Des concurrents veulent discuter de la répartition d'un important marché

Ma société a adhéré à une association professionnelle qui réunit des acteurs du secteur. Au cours d'une réunion à laquelle je participe, une discussion s'amorce entre concurrents sur un important appel d'offres public en cours, laissant entendre qu'un accord entre plusieurs sociétés pourrait être trouvé pour s'en répartir les lots.

Conduite à adopter

Les organisations professionnelles peuvent être utiles pour échanger sur des problématiques communes : réglementations, normes techniques, sécurité des produits, défense des intérêts de la profession... Mais si des sujets comme la fixation des prix, la répartition des parts de marché ou des appels d'offres en cours sont abordés, il importe de **quitter immédiatement la pièce** et de vous assurer que votre départ est enregistré. **Reportez ensuite l'incident** à votre supérieur hiérarchique ou en utilisant le dispositif d'alerte.

→ N° 2 : Un client propose de s'accorder sur la fixation des prix de nos produits

Un client occupant une part importante du marché propose une augmentation significative de ses commandes et des moyens consacrés à la promotion de nos produits en contrepartie d'un engagement de notre part de ne pas vendre nos produits à ses concurrents à un prix inférieur.

Conduite à adopter

Un accord entre deux ou plusieurs entreprises opérant à différents niveaux de la chaîne de production ou de distribution, et fixant les conditions d'achat, de vente ou de revente de biens ou de services est susceptible d'être qualifié d'**entente verticale**.

Avant tout échange de ce type, il convient de **contacter la Direction juridique Groupe** afin qu'une analyse spécifique soit menée.

Respect des sanctions internationales

🔗 L'essentiel de notre politique

En vertu de l'évolution permanente des réglementations et lois relatives aux échanges commerciaux et aux sanctions internationales, le Groupe Bolloré se conforme au programme de contrôle des exportations. Ces sanctions internationales émanent du Conseil de sécurité des Nations unies, de l'Union européenne et des États-Unis. Quant au programme de contrôle des exportations, il est édicté à la fois par l'Union européenne et les États-Unis d'Amérique. Qu'il s'agisse de mesures restrictives à l'encontre d'un État, d'un individu, d'une organisation ou de prohibition de certaines catégories de produits (technologie, service...), l'application de ce programme organise le contrôle dans le respect des lois.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer à des opérations qui pourraient contrevioler au programme de contrôle des exportations et importations, aux embargos ou aux sanctions internationales.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Mon client en Somalie me commande des références de produits contenant des composants d'origine américaine

Mon client souhaite importer pour la première fois un autre produit de ma gamme qui contient de la technologie américaine. Le client est qualifié, et reconnu sur les marchés. À ce jour cette destination est sous sanctions sectorielles. Puis-je valider la transaction vers cette destination ?

→ N° 2 : Je souhaite aller en Chine avec un produit à présenter à un client

Ce produit contient de la technologie américaine. À ce jour cette destination sous sanctions sectorielles fait l'objet de restrictions accrues de la part des États-Unis, et requiert une attention particulière en raison de l'extraterritorialité des lois américaines. Pour faciliter la transaction je souhaite prendre le produit à vendre pour démonstration en bagage à main. En ai-je le droit ? Quels sont les points à contrôler ? Quels sont les prérequis ?

→ N° 3 : Mon client au Kazakhstan me commande un produit répertorié parmi ceux sanctionnés à destination de la Russie

Le client souhaite acheter un produit de ma gamme listé parmi les produits sanctionnés à destination de la Russie. Le client est qualifié. À ce jour le Kazakhstan n'est pas sous sanctions mais requiert une attention particulière. Que dois-je faire en raison de sa proximité avec la Russie et de l'extraterritorialité des lois américaines ?

→ N° 4 : Mon client au Soudan me commande un appareil à double usage

Mon client commande un produit de ma gamme classé comme bien à double usage. Le client est qualifié, reconnu sur le marché. À ce jour le Soudan fait l'objet de sanctions sectorielles notamment sur les biens à double usage. Quels sont les prérequis pour valider la commande vers cette destination ?

Conduite à adopter

Tout comme certains pays, différentes catégories de biens font l'objet de restrictions de la part d'organisations internationales et le contrôle de leurs exportations, très réglementé, requiert une **due diligence accrue**. L'information concernant l'utilisation finale et l'utilisateur final, ainsi que des autorisations préalables sont nécessaires pour valider la transaction.

En cas de doute, il est donc indispensable de **consulter l'espace intranet dédié** aux sanctions internationales. Vous y trouverez les informations pour vous conformer à la procédure de contrôle des exportations et suivre les étapes pour vérifier l'exportabilité.

Vous pouvez également **contacter le délégué conformité** de votre périmètre et, au besoin, votre service juridique.

→ Retrouvez les directives et la politique du Groupe en matière de sanctions internationales et de contrôle des exportations sur **l'espace dédié de votre intranet**.



Droits humains



Protection de la liberté d'expression et d'association

→ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré promeut le droit à la liberté d'expression, d'association et de représentation collective, et s'engage à garantir un dialogue social ouvert en toutes circonstances. Nous garantissons la mise en place régulière de procédures de négociations collectives avec les représentants du personnel qualifiés pour traiter de sujets relatifs aux conditions de travail. Nous encourageons des rencontres avec les représentants du personnel au-delà des fréquences légalement prévues pour favoriser la continuité du dialogue social au sein de l'entreprise. Dans les régions où la présence de syndicats indépendants serait limitée ou découragée, nous autorisons nos collaborateurs à se rassembler de manière indépendante afin de discuter de leurs préoccupations professionnelles. Ainsi, les collaborateurs peuvent notamment participer pendant leurs horaires de travail réguliers à des réunions avec le management pour échanger sur tout sujet légitime lié à leurs conditions de travail. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de toute forme de pressions, d'exactions et de comportements visant à altérer ou entraver l'expression des salariés.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Mes collaborateurs souhaitent exprimer des revendications alors qu'il n'y a pas de cadre pour le dialogue social dans le pays

Je dirige une entité dans un pays où l'organisation collective des travailleurs n'est pas prévue dans la loi. Certains de mes collaborateurs m'ont fait part de revendications dont ils souhaiteraient parler, et envisagent pour cela de se constituer en syndicat.

Conduite à adopter

Le Groupe Bolloré s'engage à **faciliter l'expression des collaborateurs** et à garantir la **non-discrimination** des travailleurs impliqués dans des structures représentatives. Dans le respect des lois locales les salariés doivent être reçus et leurs revendications étudiées.

→ **Contactez la Direction des ressources humaines du Groupe** afin de mettre en place **les outils et procédures** permettant de recueillir les demandes de vos collaborateurs, et de garantir ainsi un dialogue social ouvert dans le respect des législations locales.

→ N° 2 : Je m'interroge sur ma possibilité d'exprimer un avis sur l'organisation d'une tâche confiée à l'équipe dont je fais partie

Je souhaite exprimer mon avis à ma responsable sur l'organisation d'une tâche confiée à l'équipe dont je fais partie et je m'interroge sur la liberté d'expression que j'ai à ce sujet.

Conduite à adopter

Le Groupe Bolloré promeut le droit à la liberté d'expression de ses collaborateurs, d'autant plus si elle permet le partage des expériences et l'expression de l'avis de chacun. La liberté d'expression est un **droit fondamental** (prévu, notamment, par l'article 10 de la **Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales**), qui est d'ailleurs protégé dans de nombreux pays. Le salarié jouit bien naturellement de ce droit fondamental dans la sphère du travail dans la limite que fixe la loi de chaque pays afin que ce droit ne dégénère pas en abus.

Lutte contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains

→ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage fermement contre toute forme d'esclavage moderne et contre le trafic d'êtres humains. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer ou de contribuer, directement ou indirectement, à des situations de travail forcé. Par travail forcé on entend tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une quelconque menace – recours à la violence ou à l'intimidation, manipulation de dettes, rétention de salaire ou de papiers d'identité, menace de dénonciation aux autorités migratoires... Le trafic d'êtres humains désigne l'exploitation d'individus à travers le travail forcé, impliquant souvent le transport de ces individus à l'intérieur d'un pays ou au-delà des frontières.

COMMENT AGIR ?

→ Chez un sous-traitant, des employés semblent contraints de travailler dans des conditions dangereuses

Lors d'une visite de site d'une entité du Groupe, je réalise que des travailleurs engagés par une entreprise sous-traitante opèrent sans équipements adaptés. Certains travailleurs accusent leur entreprise de bloquer le versement de leurs salaires pour les contraindre à poursuivre leur travail dans ces conditions dangereuses, alors qu'ils voudraient démissionner.

Conduite à adopter

Si les faits constatés sont avérés, il convient d'en **informer d'urgence** votre supérieur hiérarchique ou votre référent RSE, ou de **le signaler** au moyen du dispositif d'alerte professionnelle. Des vérifications seront effectuées auprès de l'entreprise sous-traitante et des actions correctives pourront être déployées rapidement.

Lutte contre le travail des enfants

🕒 L'essentiel de notre politique

Dans le respect des dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT), le Groupe Bolloré s'interdit de recourir, directement ou indirectement, au travail des enfants. Au-delà de l'engagement à respecter les législations locales sur l'âge minimal d'accès à l'emploi, le Groupe interdit l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans pour tout travail, et l'embauche de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».

COMMENT AGIR ?

→ Un de mes sous-traitants a recours à des employés qui paraissent très jeunes

Dans le pays où est implantée la société dans laquelle je travaille, le travail des enfants de moins de 15 ans n'est pas interdit. Alors que je visite un site opéré par l'un de nos sous-traitants, je remarque que certains employés semblent très jeunes.

Conduite à adopter

Si vous êtes témoin de travail d'enfants, ou si vous soupçonnez une telle pratique chez un de nos fournisseurs ou sous-traitants, **reportez la situation** à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE, ou **utilisez le système d'alerte** professionnelle. Dans les territoires où la législation ou les pratiques laissent suspecter un risque, le recrutement et le recours à la sous-traitance de salariés doivent faire l'objet d'une **vigilance accrue**.

Vérifiez systématiquement les documents d'identité des travailleurs que vous êtes amené à employer, et exigez-le de la part de vos partenaires commerciaux, en leur rappelant que tout manquement à cet engagement signifierait la cessation du partenariat.



Droit des communautés locales et des riverains

📌 L'essentiel de notre politique

Dans le respect des réglementations locales et des standards internationaux, souscrits au sein de la Charte Éthique et RSE et de la Charte Droits humains, le Groupe s'engage à instaurer le dialogue avec ses parties prenantes, ainsi qu'à respecter et promouvoir les droits des communautés locales et des populations riveraines pouvant être impactées par la conduite de ses activités.

COMMENT AGIR ?



→ N° 1 : Les habitants de la commune voisine accusent mon entreprise de pollution

L'entité où je travaille se situe dans un territoire à proximité d'espaces naturels et agricoles dont dépendent les communautés locales. Les habitants de la commune voisine se plaignent de déchets plastiques retrouvés aux abords des routes et dans les cours d'eau et accusent l'entreprise d'en être à l'origine.

Conduite à adopter

Vous devez en premier lieu déterminer si les faits de pollution dénoncés résultent du mauvais comportement d'un salarié ou d'un partenaire agissant au nom de l'entreprise, ou d'une non-application des processus internes de management environnemental.

Si vous êtes témoin ou si vous soupçonnez un comportement irrespectueux de la part d'un salarié ou d'un partenaire/sous-traitant intervenant sur site (par exemple : déversement de déchets), **reportez la situation** à votre supérieur hiérarchique, ou à votre référent environnement le cas échéant, ou **utilisez le dispositif d'alerte** professionnelle.

Dans des territoires où les solutions de récupération, de gestion et de tri des déchets sont faibles ou absentes, il convient de **mettre en place des solutions adaptées** pour prévenir, corriger ou compenser les risques de pollution.

→ N° 2 : Ma société est accusée d'être complice de violences envers des populations locales

Dans le territoire où ma société est implantée, une entreprise est accusée de comportements violents à l'égard de riverains. Comme cette entreprise est l'un de nos sous-traitants, les autorités locales nous accusent d'être complices de ces violences.

Conduite à adopter

Si vous êtes témoin ou si vous soupçonnez des pratiques violentes de la part d'un fournisseur ou sous-traitant, **reportez immédiatement la situation** à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE, ou **utilisez le dispositif d'alerte**. Il convient de **garantir et poursuivre le dialogue** avec les communautés locales et d'investiguer sur les faits dénoncés. S'ils sont avérés, des mesures correctives devront être déployées par l'entreprise sous-traitante, faute de quoi la relation commerciale sera résiliée.

Santé et sécurité des personnes



Protection des travailleurs

→ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage à garantir un environnement de travail sain et sécurisé, en fournissant un cadre permettant d'identifier et de minimiser les risques liés à ses activités et en déployant une politique de protection sociale efficace.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de tout comportement susceptible de mettre en danger la vie et la santé des collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, clients, usagers et populations riveraines.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Je suis témoin d'un comportement qui me paraît mettre un collègue en danger

Travaillant dans une zone de fabrication très bruyante, mon collègue ne porte pas systématiquement ses bouchons d'oreille, alors qu'il nous est demandé formellement de le faire. Je le lui ai plusieurs fois signalé gentiment, mais cela ne change rien. J'ai peur qu'il le prenne mal si j'en parle à notre manager.

Conduite à adopter

La sécurité des collaborateurs est une priorité du Groupe Bolloré et il est de la responsabilité de chacun d'y contribuer. Il est important d'**alerter votre supérieur** hiérarchique sur cette situation, après avoir **informé votre collègue** qu'il vous mettait dans l'obligation de le faire. D'une manière générale, assurez-vous de **connaître, de comprendre et d'appliquer les procédures et règles liées à la santé et à la sécurité des collaborateurs**. En cas de doute, n'hésitez pas à vous tourner vers vos responsables QHSE ou ressources humaines.

COMMENT AGIR ?

→ N°#2 : Je dois effectuer un déplacement dans un pays considéré comme sensible

Pour des raisons professionnelles, je dois me rendre dans un pays qui connaît certaines tensions politiques et sociales. Bien que la situation sur place semble calme, je m'interroge sur les meilleurs moyens de préparer ce déplacement afin de pouvoir réagir au mieux si jamais des troubles sécuritaires venaient à survenir localement.

Conduite à adopter

En amont de votre déplacement, veillez à la **mise à jour de vos informations personnelles** (copie de votre passeport, adresse de résidence) auprès de votre direction et, au besoin, des autorités diplomatiques sur place. Respectez strictement la **réglementation locale** en matière d'entrée sur le territoire (visa d'entrée, déclarations éventuelles en douane...). Sur place, certains comportements à adopter sont préconisés afin que le déplacement puisse se faire en toute sécurité. Une fois arrivé, il est nécessaire de **repérer la géographie** des lieux et de localiser les lieux de rendez-vous, de votre hôtel, itinéraires et moyens de transport que vous pouvez utiliser mais aussi des quartiers qui requièrent une plus grande vigilance. La **discrétion** est également recommandée lors de vos déplacements. Pour cela, il est conseillé de n'avoir sur soi qu'une petite somme d'argent de monnaie locale et il convient, en cas de besoin, d'utiliser uniquement les distributeurs automatiques de billets situés à l'intérieur des banques. Dans une autre mesure, veillez à **ne pas attirer l'attention** sur vous au travers de tenues ou objets ostentatoires mais aussi lors de discussions ou sur les réseaux sociaux, évitez de tenir des discours qualifiés de politiques ou partisans. **Évitez systématiquement les manifestations ou autres troubles à l'ordre public** et restez discret sur votre qualité d'employé du Groupe Bolloré. Enfin, il est nécessaire d'avoir sur soi un téléphone portable toujours chargé ainsi qu'une liste manuscrite de vos contacts importants.



→ En amont de votre déplacement, veillez à **vous enregistrer sur Fil d'Ariane (service du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)**.



→ **Pour toute question relative à la sûreté**, contactez la Direction du Groupe : suretegroupe@bolloré.com

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

🔗 L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage à lutter contre toute forme de harcèlement moral et sexuel. Par harcèlement moral, on entend des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

→ N° 1 : Mon supérieur hiérarchique insiste pour m'inviter à dîner alors que je ne le souhaite pas

Mon manager m'a proposé à plusieurs reprises de m'inviter à dîner en tête-à-tête sans qu'il n'y ait jamais de justification professionnelle. Je décline chaque fois, mais il insiste. J'ai peur que, si je lui demande d'arrêter, cela se retourne contre moi et me porte préjudice dans mon travail.

Conduite à adopter

Le comportement du supérieur hiérarchique n'est pas approprié. Vous devez en **informer votre responsable ressources humaines** ou **utiliser le dispositif d'alerte** professionnelle prévu. Bolloré assure un **traitement confidentiel** des signalements et la protection de leur auteur agissant de bonne foi contre toute forme de représailles.

→ N° 3 : Un(e) de mes collègues, avec qui je travaille dans le cadre d'un projet, a fait l'objet à plusieurs reprises de remarques personnelles dévalorisantes

Le chef de projet lui rappelle de façon répétée combien il/elle a été inefficace, mauvais(e) et incompetent(e) pendant un précédent projet. Ces remarques, qui ne semblent pas s'appuyer sur des faits, sont souvent faites devant toute l'équipe. Il en résulte un environnement hostile pour le projet, et ce(tte) collègue se met de plus en plus à l'écart et se montre silencieuse. Dois-je intervenir ? En parler à quelqu'un ?

Conduite à adopter

Le comportement du chef de projet n'est pas approprié. Vous devriez **suggérer à la personne victime de ces agissements d'en informer son supérieur hiérarchique** ou son responsable ressources humaines. Si la personne n'est pas à l'aise pour le faire et que la situation continue, vous devez en **informer votre supérieur hiérarchique** ou votre responsable des ressources humaines local.



→ N° 2 : Je suis témoin au travail de remarques inappropriées envers un(e) collègue

Un collaborateur fait souvent des remarques à caractère sexuel ou très déplacées à un(e) autre de nos collègues, en public, sur le ton de la plaisanterie. Ce ou cette dernière ne semble pas très à l'aise avec la situation sans pour autant le lui dire. Je ne vois pas la situation évoluer. Dois-je intervenir ? En parler à quelqu'un ?

Conduite à adopter

Si vous êtes témoin d'une remarque inappropriée dans le cadre des relations professionnelles, vous devez suggérer en premier lieu à la victime de signaler à l'auteur de ces remarques déplacées qu'elles ne sont **pas acceptables**. Si la personne victime n'est pas à l'aise avec cette idée, proposez-lui, alors, d'**en parler à son supérieur hiérarchique** ou **son responsable ressources humaines**. Si elle n'ose toujours pas agir et que la situation perdure, vous devez en **informer votre supérieur ou votre responsable ressources humaines** local.

→ N° 4 : Je suis témoin d'agissements sexistes

J'ai été **témoin de critiques** envers une collaboratrice car elle ne s'habillerait pas de manière assez « féminine » (ou envers un collaborateur de manière suffisamment « virile »). J'ai assisté à une discussion dans laquelle il a été sous-entendu à une collaboratrice que sa disponibilité ou son engagement professionnel seraient altérés par sa maternité et ses charges familiales.

Conduite à adopter

Si vous êtes témoin d'une remarque inappropriée dans le cadre des relations professionnelles, vous devez suggérer, en premier lieu, à la victime, de signaler à l'auteur de ces remarques déplacées qu'elles ne sont **pas acceptables**. Si la personne victime n'est pas à l'aise avec cette idée, proposez-lui, alors, d'**en parler à son supérieur hiérarchique** ou à **son responsable ressources humaines**. Si la personne victime n'ose toujours pas agir et que la situation se renouvelle, vous devez en **informer votre supérieur ou votre responsable ressources humaines** local.

Diversité



Lutte contre la discrimination

➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré veille à donner à chacun des chances égales de recrutement, d'emploi, de développement personnel et professionnel et de promotion. Cet engagement s'appuie sur une **culture inclusive** permettant à chacun, quelles que soient ses singularités, de **révéler pleinement son potentiel**. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de tous propos et pratiques discriminatoires fondés sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou à une religion déterminée. Le Groupe s'engage tout particulièrement à **promouvoir la diversité au travail**, **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** et à **favoriser l'insertion professionnelle des jeunes** et **l'employabilité des seniors**. Le Groupe s'emploie à ce que les collaborateurs s'absentant pour l'accueil d'un enfant (congé de maternité ou de paternité) ne fassent pas l'objet d'une discrimination quant à l'évolution de leur carrière ou de leur rémunération.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Je reçois pour un entretien d'embauche une personne en situation de handicap

Je fais passer des entretiens pour un poste de commercial. L'un des candidats, dont les compétences et l'expérience méritent qu'il soit considéré pour le poste, est handicapé moteur. J'hésite toutefois à retenir sa candidature car je me dis que nos clients pourraient ne pas être à l'aise face à son handicap.

Conduite à adopter

Refuser une candidature au motif de la réaction (ou de l'hypothèse d'une possible réaction) d'autrui face au handicap, à l'origine ethnique, ou à toute autre considération fondée sur des éléments extérieurs au travail **constitue une pratique discriminatoire**. Vous devez prendre votre décision en vous basant uniquement sur des **éléments objectifs**, tels que les compétences et l'expérience professionnelle, permettant d'établir qu'un candidat est capable de réaliser le travail concerné.



→ N° 2 : Une collaboratrice que je souhaite promouvoir attend un enfant

Une de mes collaboratrices est en poste depuis quatre ans et elle est très performante. Je pense qu'elle a l'expérience et les compétences pour passer manager au sein de mon équipe, un poste que j'ai besoin de créer rapidement. Elle m'a exprimé son intérêt et sa motivation pour ce poste mais m'a également annoncé qu'elle attendait son second enfant.

Conduite à adopter

Vous devez prendre votre décision en vous **basant uniquement sur la capacité** de votre collaboratrice à prendre ce poste. Si cette capacité est avérée, la création du poste peut être mise en œuvre en prévoyant une courte période d'adaptation de la mission et de l'organisation de votre équipe.

→ N° 3 : Une collègue de travail s'interroge au sujet de sa rémunération durant son congé de maternité

Ma collègue (mon collègue) de travail s'inquiète de savoir quel sera l'impact de son congé de maternité (de paternité si la loi le prévoit) sur sa rémunération et sur son évolution professionnelle.

Conduite à adopter

Je l'encourage à se rapprocher du service des ressources humaines, qui lui confirmera que le Groupe garantit que le congé de maternité (ou de paternité si la loi le prévoit) n'aura pas d'impact négatif sur sa rémunération et sa carrière.



Environnement

Préservation de l'environnement

👉 L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré respecte l'ensemble des lois locales applicables en matière d'environnement et déploie tous les efforts nécessaires à sa préservation. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de comportements contraires aux engagements pris. Les comportements proscrits sont notamment la dégradation ou la destruction, volontaire ou involontaire, graduelle ou accidentelle, des milieux naturels (air, sols, eaux de surface ou souterraines) des ressources naturelles et des écosystèmes. Le Groupe est par ailleurs engagé dans une démarche de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, souhaitant contribuer à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris. Toutes les filiales se mobilisent et renforcent ces engagements collectifs envers la durabilité et la responsabilité sociale.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Un de mes prestataires adopte de temps à autre des pratiques polluantes pour l'environnement

Mon employeur a passé un contrat de sous-traitance avec une société. Dans le cadre d'un échange informel avec un de ses représentants, je constate que les employés de cette société utilisent parfois des produits ou du matériel polluants pour effectuer leur prestation, afin de réduire les coûts. Pourtant, cette société prétend dans sa communication appliquer et respecter des standards environnementaux stricts.

Conduite à adopter

Si des engagements environnementaux font partie du contrat qui vous lie à un prestataire, fournisseur ou sous-traitant, tout manquement de sa part dans ce domaine peut aboutir à **la résiliation de la relation contractuelle**. Les prestataires sont tenus de respecter, autant que les salariés, **les engagements du Groupe Bolloré en matière d'environnement**, figurant notamment dans la Charte Éthique et RSE. Si vous constatez une situation contraire aux pratiques attendues, **reportez la situation** à votre manager, référent RSE, ainsi qu'au référent environnement de l'entité, le cas échéant.

→ N° 2 : Le dispositif de gestion des déchets de mon entreprise est insuffisant

Mon entité a mis en place un dispositif de collecte et de tri des déchets, mais ce dernier est sous-utilisé. Trop éloigné, peu visible et difficilement accessible pour certains, il ne favorise pas un traitement optimal des déchets. Il me semble souvent moins contraignant d'utiliser la poubelle standard.

Conduite à adopter

Conformément à ses engagements environnementaux, le Groupe Bolloré encourage ses filiales à **mettre en œuvre des dispositifs** pour limiter la production des déchets et **favoriser au mieux** les solutions de recyclage. Si votre entité a déployé un dispositif de tri des déchets, vous devez **le respecter**, et faire part de vos remarques afin que des mesures soient mises en place pour **améliorer** le dispositif.



Protection des données personnelles et sécurité des systèmes d'information



Protection des données personnelles

➔ L'essentiel de notre politique

La digitalisation des activités nécessite la mise en place de dispositifs permettant d'assurer la confidentialité et le traitement sécurisé des données personnelles utilisées par les entreprises. On entend par « donnée personnelle » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable, même indirectement. Au-delà du respect des réglementations applicables, le Groupe Bolloré s'efforce de mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles visant à protéger les données personnelles de ses collaborateurs, comme celles des tiers.

Protection des données personnelles des collaborateurs

Le Groupe Bolloré s'est doté d'une Charte de Protection des données personnelles, construite autour de cinq piliers : coordination, loyauté, transparence, pédagogie et sécurité.

Cette Charte fournit un cadre de référence aux entités du Groupe Bolloré et à leurs collaborateurs amenés à traiter ce type de données, et rappelle les engagements pris par le Groupe. Chaque collaborateur du Groupe est informé que la destruction, la perte, l'altération, la divulgation ou l'accès non autorisé à des données personnelles peuvent porter atteinte aux droits des personnes concernées, aux libertés individuelles et collectives. Il est le premier garant du respect de cette Charte.

Protection des données personnelles dans nos relations avec les tiers

Sur les mêmes piliers que sa Charte de Gouvernance, le Groupe Bolloré s'est doté d'une Charte de Protection des données personnelles à destination des tiers (clients, fournisseurs, administrations...).

Les objectifs sont doubles :

- présenter la gouvernance du Groupe Bolloré ;
- énoncer les lignes directrices et les bonnes pratiques à appliquer.

À travers cette Charte, le Groupe Bolloré réaffirme son engagement d'être un acteur responsable dans le traitement des données.

COMMENT AGIR ?



→ Mon équipe met en œuvre un nouvel outil qui valorise les données personnelles de nos clients

Un nouveau projet nécessite l'utilisation d'une base de données clients pour lancer une campagne de promotion par e-mail d'un nouveau produit. Cette pratique est-elle conforme aux principes de protection des données personnelles ?

Conduite à adopter

Même si ces données personnelles sont déjà en possession du Groupe, elles ne peuvent être utilisées que conformément aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées et conformément aux attentes des personnes concernées, dans le respect du principe de transparence et des règles plus contraignantes éventuellement applicables (consentement ou opposition...).

→ Pour plus d'informations, **référez-vous à notre Charte** et/ou **contactez le Data Protection Officer** ou **réfèrent protection des données** de votre entité.

→ Tout projet impliquant le traitement de données personnelles doit faire l'objet d'une **évaluation** et d'une **validation en amont** par le Data Protection Officer ou réfèrent protection des données de votre entité.

→ Chartes de protection des données personnelles du Groupe à destination des collaborateurs et des tiers :

Collaborateur



Tiers





Sécurité des systèmes d'information

→ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré met à la disposition de ses collaborateurs des équipements informatiques, des moyens de communication ainsi que des informations et données qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Il est de la responsabilité des collaborateurs d'utiliser ces ressources dans le respect de la politique de sécurité en vigueur, afin de limiter l'exposition des systèmes d'information du Groupe aux risques de cyberattaques. Les cyberattaques, qui visent à obtenir de manière illégale des données sensibles de l'entreprise ou des informations personnelles afin de les exploiter ou de les revendre, peuvent avoir des conséquences importantes sur l'activité : arrêt de la production, indisponibilité significative, perte de chiffre d'affaires, etc.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : J'ai reçu un e-mail me demandant de communiquer des identifiants bancaires

J'ai reçu un e-mail de la banque qui gère les comptes de ma société, qui m'annonce qu'elle doit me communiquer mon nouveau code d'accès. Afin de valider ce nouveau code, je dois me connecter à un site et renseigner mon identifiant et mon mot de passe. Comment puis-je m'assurer que cette demande est légitime ?

Conduite à adopter

Une banque ne vous demandera jamais vos identifiant et mot de passe. Il s'agit manifestement d'une tentative d'hameçonnage ou phishing. Si vous recevez un e-mail en provenance d'institutions ou de personnes avec lesquelles vous êtes en relation vous demandant de fournir des informations confidentielles ou personnelles, soyez toujours vigilant. Vérifiez bien l'orthographe de l'e-mail, le domaine de messagerie de l'émetteur, le caractère urgent de la requête, etc. Il pourrait s'agir d'un individu malveillant qui tente de vous voler vos identifiants. Si, par mégarde, vous aviez malgré tout communiqué vos identifiants, il faudra en informer votre supérieur hiérarchique et changer immédiatement votre mot de passe.

→ N° 2 : Je ne peux plus accéder à mes fichiers

Je constate avec plusieurs de mes collègues que nous ne pouvons plus accéder à nos fichiers. En essayant d'ouvrir nos documents, un message s'affiche indiquant que les fichiers sont chiffrés.

Conduite à adopter

Il s'agit d'une attaque par *ransomware*. L'incident peut **se propager rapidement** à d'autres systèmes, affectant ainsi la productivité de l'entreprise. Dans ce cas, il faut **isoler immédiatement les postes infectés** pour empêcher la propagation du *ransomware* et utiliser les canaux de communication d'urgence pour signaler l'incident à votre hiérarchie ensuite à l'équipe de cybersécurité pour une action coordonnée à l'adresse suivante : bse.security.team@bollore.com.

→ **En cas de doute**, nous vous recommandons d'envoyer une copie de l'e-mail en pièce jointe à security.team@bollore.com.

Actifs de la société



Prévention des conflits d'intérêts

🔗 L'essentiel de notre politique

Tout collaborateur doit s'abstenir de prendre part aux décisions concernant le Groupe Bolloré lorsqu'un intérêt personnel (familial, financier, associatif, politique, etc.) est susceptible d'interférer significativement dans l'exercice indépendant et objectif de ses fonctions et d'affecter sa capacité à agir dans l'intérêt du Groupe.

COMMENT AGIR ?

→ Un membre de ma famille est recruté par une société partenaire

Je découvre qu'un membre de ma famille vient d'être recruté en qualité de responsable commercial d'une société avec laquelle je suis en contact régulier pour des prestations de conseil. Que dois-je faire ?

Conduite à adopter

Vous devez **déclarer cette situation**, susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe, et vous **abstenir de toute décision** jusqu'à l'issue de l'analyse par les personnes habilitées. Cette déclaration ne saurait justifier des mesures discriminatoires à votre égard. Toutefois, s'il est établi que ce conflit d'intérêts a donné lieu à des **pratiques frauduleuses** ou **corruptives**, vous encourez des **sanctions disciplinaires** et/ou des **poursuites judiciaires**.



→ Pour en savoir plus, **reportez-vous à l'espace dédié sur votre intranet** et contactez votre délégué conformité ou votre responsable des ressources humaines.

Respect de la confidentialité

→ L'essentiel de notre politique

L'excellence et l'innovation sont depuis toujours des valeurs au cœur de la stratégie du Groupe Bolloré. Nos secrets de fabrication, notre savoir-faire sont essentiels à notre réussite et la **préservation de ces informations stratégiques** repose sur la vigilance de chacun d'entre nous. **Aucune information à caractère confidentiel concernant les activités du Groupe ne doit être utilisée, communiquée ou révélée** sans l'autorisation expresse de la Direction générale du Groupe. Par ailleurs, les personnes disposant d'une information privilégiée sur une société cotée en Bourse doivent **s'abstenir d'en faire usage** pour réaliser directement ou par l'intermédiaire de tiers des opérations sur des instruments financiers.

COMMENT AGIR ?

→ N° 1 : Une entrée en relation destinée à soutirer des secrets de fabrication

Je reçois une demande de connexion sur un réseau social professionnel d'un conseiller en recrutement qui se dit intéressé par mon profil, mon parcours universitaire et mon expérience professionnelle. Au fil des échanges, mon interlocuteur devient de plus en plus précis dans ses questions, qui portent davantage sur l'activité de la société, ses procédés de fabrication, et finit par me proposer une juste rémunération en échange de ces informations.

Conduite à adopter

Cette situation relève de l'**espionnage industriel**, qui a pour objectif la récupération de secrets industriels ou commerciaux par des **moyens illégaux** (corruption, piratage, chantage, surveillance, violence, usurpation d'identité...) et qui représente une **menace pour les intérêts du Groupe**. Si vous êtes interrogé sur des informations sensibles concernant l'activité du Groupe, les procédés, outillages et machines servant à la fabrication de ses produits, vous êtes invité à observer la **discrétion la plus absolue**. **Signalez l'incident** au plus vite afin de prévenir une fuite d'informations stratégiques susceptible de compromettre notre compétitivité, notre innovation, nos recherches et nos développements futurs.

→ N° 2 : Une demande d'entretien lors d'un salon professionnel

Alors que je participe à un salon réunissant tous les acteurs du marché, je suis approché par une personne qui m'indique être journaliste et qui souhaiterait recueillir mes impressions sur une opération d'acquisition en cours. Il ne me semble pas que cette opération soit publique mais mon interlocuteur prétend avoir été informé par une source proche du dossier.

Conduite à adopter

Nous vous invitons à une **extrême vigilance** dans la **diffusion d'informations** concernant les activités du Groupe, notamment sur les réseaux sociaux ou lors de salons professionnels. **Ne diffusez aucune information** sans vous être assuré au préalable qu'elles n'étaient pas confidentielles, **limitez vos interventions** aux informations validées en amont ou figurant sur des supports de communication institutionnelles (Document d'enregistrement universel, par exemple) et **méfiez-vous des conversations informelles**. Par ailleurs, les demandes d'informations émanant de journalistes doivent être adressées à la Direction de la communication, qui coordonne les relations avec la presse.



→ Pour plus d'informations sur le dispositif de protection de la confidentialité, **contactez votre délégué conformité, la Direction de la sûreté ou de la cybersécurité.**

Lutte contre l'évasion fiscale

📌 L'essentiel de notre politique

Le Groupe veille au **strict respect de l'ensemble des règles fiscales** locales applicables à ses activités, en toutes circonstances, par chaque entreprise et collaborateur, et des obligations qui en découlent, en ce compris le paiement de l'impôt. Le Groupe veille également à **respecter les principes internationaux**, notamment les standards OCDE.

La gestion des risques fiscaux, essentiellement liés aux aspects déclaratifs (retard, inexactitude ou manquement) ou techniques (interprétation erronée), fait partie intégrante du process global de **gestion de l'information financière**.

Soucieux d'avoir une **approche durable** dans la gestion de sa fiscalité, le Groupe s'assure que ses salariés et ses filiales entretiennent des relations transparentes et constructives avec les autorités fiscales compétentes. En cas de divergence ou de litige, sous le contrôle de la Direction fiscale Groupe, ils peuvent contester la position des autorités et utiliser toutes les voies de recours légales pour faire valoir leur position. Devant une incertitude, ils doivent rechercher les moyens d'obtenir une sécurité suffisante via le recours à des conseils fiscaux externes qualifiés ou aux autorités fiscales, en lien avec la Direction fiscale Groupe.

Le Groupe a une **tolérance zéro vis-à-vis des montages fiscaux agressifs et/ou artificiels**. Implantée dans 91 juridictions à ce jour, **sa structure répond à des objectifs opérationnels**. Ainsi, le Groupe refuse de créer des filiales dénuées de substance dans des juridictions considérées comme des paradis fiscaux ou des États ou territoires non coopératifs. Dans l'hypothèse où cela arriverait, c'est uniquement du fait d'activités opérationnelles ou d'une acquisition. Dans une telle hypothèse, après analyse de la structure, le Groupe met en place les réorganisations nécessaires pour respecter ses engagements.

Le Groupe peut bénéficier de mécanismes d'allègements fiscaux, tels que l'imputation de crédits d'impôt ou de déficits. Dans un tel cas, il a une **approche responsable** et veille à s'assurer que les conditions de forme et de fond sont remplies.

En tout état de cause, la Direction fiscale Groupe s'engage à mettre en œuvre les principes et valeurs édictés par le présent Code et à agir avec intégrité.

COMMENT AGIR ?

→ J'ai la possibilité d'entamer une relation d'affaires avec une entreprise située dans un paradis fiscal

Un appel d'offres est lancé, auprès d'une entreprise française du Groupe, par une société implantée dans un pays connu pour offrir une fiscalité attrayante. Puis-je y donner suite ?



Conduite à adopter

Les relations d'affaires avec ces pays ne sont **pas interdites lorsqu'elles sont économiquement justifiées**. Toutefois, les sociétés du Groupe ne peuvent pas, directement ou indirectement, participer à des schémas de fraude ou d'évasion fiscale. Lorsque des relations d'affaires sont envisagées avec ces juridictions, il est indispensable d'en **informer sans délai la Direction fiscale Groupe** pour lui demander conseil et s'assurer qu'une réponse peut être donnée à l'appel d'offres.

Partie 2

Respect du Code de conduite



Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement du Groupe Bolloré, il est de notre responsabilité de nous conformer à ce Code de conduite.

Conformément à la loi, ce Code de conduite est intégré aux règlements intérieurs de l'ensemble des filiales du Groupe qui en sont dotées et diffusé à l'ensemble de leurs collaborateurs. Il est également accessible sur le site Internet du Groupe à l'ensemble de nos partenaires commerciaux et doit leur être transmis comme faisant partie intégrante de nos attentes.

Le Groupe Bolloré n'y tolère aucun manquement et veille à son respect par la mise en œuvre effective d'un programme inspiré des standards internationaux les plus élevés.

Dispositif d'alerte professionnelle

Toute personne qui contreviendrait à notre Code de conduite s'expose à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Si vous avez connaissance d'agissements qui seraient contraires à notre Code de conduite, nous vous invitons à nous les signaler conformément à la **procédure d'alerte professionnelle** du Groupe. Vous pouvez notamment déposer un signalement sur la plateforme alert.bollore.com, accessible sur le site du groupe Bolloré ou tout navigateur Internet.

Si cette plateforme vous permet d'émettre anonymement un signalement, nous vous invitons à vous identifier pour en faciliter le traitement.

Cette plateforme complète mais ne se substitue pas aux autres modes de signalement internes ou externes, qui sont soumis aux mêmes règles de confidentialité et de protection.

Quelle qu'en soit l'origine, votre signalement fera l'objet d'un **traitement confidentiel** visant à établir la matérialité des faits qui en sont l'objet. Votre identité ne sera connue que des personnes spécialement habilitées et disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de cette mission.

Conformément à la loi, **le Groupe garantit la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles.**



Sensibilisation et formation



Un dispositif de sensibilisation vise à assurer la bonne compréhension de ce Code de conduite, des politiques qu'il contient et du dispositif d'alerte professionnelle du Groupe Bolloré.

Des formations complémentaires portant sur des risques spécifiques et sur les procédures visant à les prévenir sont également dispensées à l'attention des collaborateurs qui y sont exposés.

Ce parcours de formation obligatoire doit être suivi par tout nouveau collaborateur et renouvelé tous les deux ans. La bonne réalisation de ces formations est contrôlée, notamment dans le cadre des campagnes d'entretiens annuels.

→ Pour plus d'informations sur les formations et les procédures, rendez-vous sur l'espace de formation du Groupe Bolloré.



Pour plus d'informations

Pour toute question concernant le contenu de notre Code de conduite et les politiques du Groupe Bolloré, consultez les affichages et espaces dédiés sur nos sites Internet et intranet ou contactez les personnes en charge de leur mise en œuvre :

compliance@bollore.com
DIRECTION DE LA CONFORMITÉ



- **Lutte contre la corruption**
- **Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles**
- **Respect des sanctions internationales et du contrôle des exportations**
- **Protection des actifs de la société et transparence financière**

rse.groupebollore@bollore.net
DIRECTION RSE



- **Préservation de l'environnement**

drhgroupebollore@bollore.net
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



- **Respect des droits humains**
- **Protection de la santé et de la sécurité des personnes**
- **Lutte contre les discriminations**

DIRECTION DPO



- **Protection des données personnelles**

security.team@bollore.com
DIRECTION DE LA CYBERSÉCURITÉ



- **Protection des systèmes d'information**

Ces adresses ne doivent pas être utilisées pour signaler un manquement au Code de conduite.

Reportez-vous au dispositif d'alerte professionnelle pour ce faire.



Tour Bolloré
31-32, quai de Dion-Bouton
92811 Puteaux Cedex - France
Tél. : +33 (0)1 46 96 44 33
Fax : +33 (0)1 46 96 44 22
www.bollore.com

Direction de la conformité
compliance@bollore.com

Édition 2024.

Crédits photo : photothèques du Groupe Bolloré, droits réservés.
iStock.



Dans le souci du respect de l'environnement, le présent document est réalisé par un imprimeur Imprim'Vert® sur des papiers composés de matériaux issus de forêts bien gérées certifiées FSC® et d'autres sources contrôlées.

