

UNSER VERHALTENSKODEX



BOLLORE 

Der Verhaltenskodex kann durch Richtlinien und Umsetzungsverfahren und andere Informations- oder Schulungsmaterialien (Videos usw.) ergänzt werden. Auf diese zusätzlichen Ressourcen können Sie zugreifen, wenn Sie die QR-Codes scannen, die im Verlauf dieses Dokuments erscheinen.

Alle verfügbaren Versionen des Verhaltenskodex sind über die Internetseite der Gruppe zugänglich, wenn Sie den unten stehenden QR-Code scannen



INHALT

Präambel

4

Botschaft von Cyrille Bolloré, Vorstandsvorsitzender-
Generaldirektor der Bolloré-Gruppe

5

Verpflichtungen, Werte und Tragweite des Kodex

Teil 1

Unternehmenspolitik

10

Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken
und internationale Sanktionen

14

Menschenrechte

18

Gesundheit und Sicherheit der Menschen

21

Vielfalt

23

Umweltschutz

24

Schutz personenbezogener Daten
und Sicherheit von Informationssystemen

27

Vermögenswerte der Gesellschaft

Teil 2

Einhaltung des Verhaltenskodex

33

Interne Meldeverfahren

34

Sensibilisierung und Schulung



Integer handeln

Präambel

Seit über 200 Jahren passt sich die Bolloré-Gruppe an und erfindet sich immer wieder neu. Unsere Langlebigkeit ist das Ergebnis des Engagements von Frauen und Männern, die das Geschäft im Einklang mit unseren Werten wachsen ließen. Integrität ist der Eckpfeiler der Beziehungen, die wir mit unseren Kunden und Partnern pflegen und auf dem Vertrauen und Erfolg aufbauen.

Die Führungskräfte und Manager der Gruppe sind insbesondere dafür verantwortlich, diese Integrität zu verkörpern. Als Mitarbeiter sind Sie alle Botschafter der Bolloré-Gruppe. Deshalb bitte ich jeden und jede, stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen und unserem Verhaltenskodex zu handeln. Es gibt keine Umstände, die Verstöße dagegen entschuldigen könnten.

Ich fordere Sie außerdem auf, alle Verstöße zu melden, deren Zeuge Sie werden könnten. Es geht um unsere gemeinsame Verantwortung und um den Fortbestand unserer Gruppe.

Absichtserklärungen reichen nicht aus. Handeln Sie stets verantwortungsbewusst und transparent. Ich verlasse mich auf Sie, damit die Gruppe ihren Grundsätzen treu bleibt, um weiterhin gemeinsam mit Agilität, Mut und Entschlossenheit voranzukommen.

Allen sei für ihr Engagement gedankt.

Cyrille Bolloré

Vorstandsvorsitzender-Generaldirektor des Bolloré-Konzerns

Unser Verhaltenskodex bestätigt das Engagement der Gruppe

Die Bolloré-Gruppe will die Erwartungen aller Stakeholder im Bereich der Geschäftsethik erfüllen und sich an internationalen Standards für CSR-Themen orientieren, wie den Leitprinzipien der UNO, der OECD und des Global Compact der Vereinten Nationen, den die Bolloré-Gruppe seit 2003 unterzeichnet hat. Die Gruppe unterstützt insbesondere die zehn Prinzipien des Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und verpflichtet sich, diese in ihre Strategie, Kultur und täglichen Abläufe zu integrieren. Dieses Engagement spiegelt sich in der Politik der sozialen und ökologischen Verantwortung der Bolloré-Gruppe wider, die in ihrer Ethik- und CSR-Charta und in ihrem Nachhaltigkeitsbericht zum Ausdruck kommt.

3 AUSRICHTUNGEN GRUNDLEGENDER VERPFLICHTUNGEN



Unternehmensführung

In unserer Geschäftsführung integer zu handeln und dabei Werte und Grundsätze zu beachten, die von allen unseren Mitarbeitern und Stakeholdern geteilt werden.



Soziales

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtigste Kraft des Unternehmens in einem attraktiven und integrativen Umfeld und innerhalb unserer Wertschöpfungskette zusammenzuführen, zu schützen und zu entwickeln/auszubilden.



Umweltschutz

Anpassung an den Klimawandel durch Produkt- und Dienstleistungsinnovationen und Minderung unseres CO2-Fußabdrucks.



Dieser Verhaltenskodex drückt die Entschlossenheit der Gruppe und ihrer Vertreter aus, unter allen Umständen integer zu handeln und dabei die geltenden Gesetze zu beachten (einschließlich des französischen Gesetzes zur Sorgfaltspflicht, des französischen Gesetzes Sapin 2, der europäischen Verordnung Green Taxonomy und der europäischen CSRD-Richtlinie).

WIR UNTERSTÜTZEN
DEN GLOBAL COMPACT



Im Alltag verkörperte Werte und Prinzipien

Die Bolloré-Gruppe baut auf starken Werten im Dienste gemeinsamer Ziele und einer langfristigen Vision auf.



Bescheidenheit

Wir respektieren andere und sind dankbar für den Beitrag jedes Einzelnen.



Exzellenz

Da wir das Beste für unsere Kunden verlangen, verbessern wir uns ständig.



Mut

Wir sind resilient und meistern Herausforderungen mutig.



Solidarität

Wir sind verantwortungsbewusst und engagiert und tragen zur Entwicklung der Gemeinschaften in unserem Umfeld bei.



Agilität & Innovation

Wir beobachten Entwicklungen aufmerksam, können uns anpassen und etwas wagen, um Werte zu schaffen.

Diese Vision beruht auf unveränderlichen Grundsätzen, die von allen Führungskräften und Mitarbeitern weltweit verkörpert werden.

- **Bekämpfung** von Korruption;
- **Bekämpfung** wettbewerbswidriger Praktiken;
- **Einhaltung** internationaler Sanktionen;
- **Achtung** der Menschenrechte;
- **Schutz** der Gesundheit und Sicherheit der Menschen;
- **Umweltschutz**;
- **Schutz** personenbezogener Daten;
- **Bekämpfung** der Diskriminierung;
- **Schutz** der Vermögenswerte der Gesellschaft und finanzielle Transparenz.

Unser Verhaltenskodex enthält Einzelheiten zur Politik der Bolloré-Gruppe in diesem Bereich und veranschaulicht auch, wie man sich in Risikosituationen verhält

Unser Verhaltenskodex ist für alle verbindlich



Unser Verhaltenskodex ist für alle Personen verbindlich, die im Namen der Bolloré-Gruppe handeln. Er ist Bestandteil der Geschäftsordnungen aller Tochtergesellschaften der Gruppe und wird an alle Mitarbeiter verteilt. Er findet sich auch auf der Website der Gruppe und soll als Teil ihrer Erwartungen an alle ihre Partner weitergegeben werden.

Die Bolloré-Gruppe toleriert keine Verstöße gegen ihren Verhaltenskodex und fordert ihre Stakeholder auf, mit Hilfe interner Meldeverfahren alle Handlungen zu melden, die gegen diesen Kodex verstoßen.



→ Die Bolloré-Gruppe ist in drei Hauptbereichen tätig: Öllogistik, Kommunikation und Industrie. Um die Aktivitäten im Bereich Kommunikation zu regeln, hat die Vivendi-Gruppe ihre eigenen ethischen Richtlinien, die auf ihre Unternehmen anwendbar und an ihre Geschäftsbereiche angepasst sind.

- Weitere Informationen: www.vivendi.com

Teil 1

Unternehmenspolitik

Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken und internationale Sanktionen



Bekämpfung von Korruption

➔ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe verurteilt jede Form der Korruption und der Einflussnahme. Personen, die im Namen der Gruppe handeln, dürfen keine unzulässigen Vorteile anbieten oder annehmen, die darauf abzielen, den Entscheidungsprozess auf unrechtmäßige Weise zu beeinflussen.

Was? Vorteile

Es gibt keine erschöpfende Liste von unzulässigen Vorteilen, aber beispielhaft können die Zahlung kleiner Geldbeträge im Rahmen eines Verwaltungsprozesses, das Anbieten oder Annehmen von luxuriösen oder extravaganten Geschenken, Einladungen zu Veranstaltungen ohne beruflichen Zweck oder die Einstellung einer fachlich nicht qualifizierten Person zu einem hohen Gehalt genannt werden.

Für wen? Alle Personen

Bestechung und Einflussnahme sind strafbar, unabhängig davon, ob Sie der Initiator (aktives Vergehen) oder der Empfänger (passives Vergehen) sind; es ist unerheblich, ob diese Vorteile direkt oder indirekt (über einen Mittelsmann) gewährt werden. Von öffentlicher Korruption spricht man, wenn der Begünstigte ein Amtsträger, mit einem öffentlichen Auftrag betraut oder mit einem Wahlmandat ausgestattet ist, und von privater Korruption, wenn der Begünstigte eine Funktion, insbesondere eine Führungsposition, in einem privaten Unternehmen ausübt.

Warum? Beeinflussung des Entscheidungsprozesses

Diese Handlungen zielen darauf ab, den Entscheidungsprozess unrechtmäßig zu beeinflussen, insbesondere, um einen Vertrag oder eine Zertifizierung zu erhalten oder zu verlängern oder um die Zahlung einer Geldstrafe zu vermeiden.

→ N°#1: Ein Geschäftspartner lädt mich zu einer Sportveranstaltung ein

Ein Lieferant, mit dem ich sehr gute Geschäftsbeziehungen pflege, lädt mich zu einem großen Sportereignis ein, bei dem sein Unternehmen Sponsor ist. Ich zögere, zuzusagen, da ich weiß, dass meine Kontaktperson nicht anwesend sein wird, mein*e Ehepartner*in ebenfalls eingeladen ist und ich derzeit an der Erneuerung des Vertrags arbeite, der dieser Firma anvertraut wurde.

Angemessenes Verhalten

Zu bestimmten Anlässen ist es üblich, Geschenke oder Einladungen zu machen oder zu erhalten. Diese Geste darf jedoch nicht so ausgelegt werden können, dass sie darauf abzielt, den Empfänger missbräuchlich zu beeinflussen. Ein Verfahren legt die Regeln fest, die in diesem Fall zu befolgen sind. Eine Einladung muss insbesondere einen rein geschäftlichen Zweck haben und die Veranstaltung muss in einer Umgebung stattfinden, die mit diesem Zweck vereinbar ist. Außerdem dürfen keine Familienmitglieder des Empfängers eingeladen werden und unter keinen Umständen dürfen ihre Ausgaben gedeckt werden. Außerdem dürfen derartige Einladungen nicht im Rahmen von Ausschreibungs- oder Vertragsverlängerungsverfahren ausgesprochen werden; Folglich entspricht diese Geste nicht dem Verfahren der Gruppe und sollte höflich abgelehnt werden.

→ N°#2: Ein Beamter bietet die Beschleunigung eines Verfahrens gegen eine Zahlung an

Ein Lieferant verlangt von mir die Erstattung einer Ausgabe, die auf Wunsch eines Beamten in bar getätigt wurde und für die ihm kein Beleg ausgestellt wurde. Er erklärt, dass diese Ausgabe den Zweck hatte, eine Verwaltungsformalität zu erledigen, die von diesem Amtsträger abhing und für die Fortsetzung eines laufenden Geschäfts notwendig war.

Angemessenes Verhalten

Auch wenn er diese Aufforderung nicht veranlasst hatte, hat sich dieser Mittelsmann durch Annahme einer „Schmiergeldzahlung“ der Korruption schuldig gemacht. Dieser Begriff bezeichnet die direkte oder indirekte Vergütung eines Amtsträgers, um die Erledigung von Verwaltungsformalitäten zu erreichen, zu erleichtern oder zu beschleunigen.

Sofern nicht außergewöhnliche Umstände vorliegen, unter denen solche Zahlungen unter Zwang verlangt werden, muss jede im Namen der Gruppe handelnde Person solche Zahlungen ablehnen. Wenden Sie sich so schnell wie möglich an Ihren Compliance-Beauftragten, um ihm die Situation zu schildern, und setzen Sie die Zahlung aus, bis er mit der weiteren Vorgehensweise reagiert.

→ N°#3: Ein Mitarbeiter schlägt die Einstellung eines Kandidaten vor, um die Vergabe eines öffentlichen Auftrags zu fördern

Obwohl ein Bewerber über keinerlei Qualifikationen für eine zu besetzende Stelle verfügt, besteht der die Einstellung initiiierende Abteilungsleiter auf der Wahl dieser Person, da sie einem Entscheidungsträger bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags nahe steht.

Angemessenes Verhalten

Die Gruppe achtet auf **gleiche Chancen bei der Einstellung** und ergreift unabhängig von ihrer Leistung geeignete Maßnahmen gegen Personen, die sich an diskriminierenden oder korrupten Praktiken beteiligen.

Um Risiken bei der Einstellung von Personal vorzubeugen, **befolgen Sie die geltenden Verfahren und achten Sie auf Warnsignale**: ungewöhnliches Beharren auf einem Kandidaten ohne objektive Begründung, Fehlen der erforderlichen Fähigkeiten oder Erfahrungen.

→ N°#4: Mir werden Insiderinformationen gegen Bezahlung angeboten

Im Rahmen einer geplanten Übernahme werde ich von einer Person angesprochen, die im Auftrag eines Mitarbeiters des Zielunternehmens handelt, der angeblich im Besitz von Informationen über betrügerische Praktiken ist. Dieser wäre bereit, uns anonym Beweise gegen Bezahlung zu liefern. Ich bin mir nicht sicher, was ich tun soll, da diese Information die Bewertung des Zielunternehmens beeinflussen könnte.

Angemessenes Verhalten

Die Existenz illegaler Aktivitäten, an denen das Zielunternehmen, seine Tochtergesellschaften oder einer seiner Aktionäre, Direktoren, Führungskräfte oder Mitarbeiter beteiligt sind, kann sich tatsächlich auf die Festlegung des Preises der Transaktion auswirken und unter bestimmten Bedingungen unsere Haftung auslösen.

Wir geben jedoch niemals der Bestechung egal aus welchen Motiven heraus nach. Die im Rahmen der eingehenden Analyse des Zielunternehmens durchgeführten Überprüfungen zielen darauf ab, diese Unregelmäßigkeiten zu identifizieren, und unser professionelles Warnsystem ist für die Stakeholder der Gruppe, einschließlich ihrer Vertragspartner und deren Mitarbeitende, zugänglich.

→ Weitere Informationen über die Antikorruptionspolitik der Bolloré-Gruppe, insbesondere in Bezug auf Geschenke und Einladungen, Schmiergeldzahlungen, Interessenvertretung, Mäzenatentum und Sponsoring:

- Sehen Sie im entsprechenden Bereich in Ihrem Intranet nach;
- Kontaktieren Sie compliance@bolloré.com.



Kampf gegen wettbewerbswidrige Praktiken

→ Der Kern unserer Politik

Dank eines gesunden, insbesondere Innovationen fördernden Wettbewerbsumfelds können wir unseren Kunden die besten Produkte und Dienstleistungen anbieten. Die Bolloré-Gruppe beteiligt sich nicht an Praktiken, die darauf abzielen oder zur Folge haben, den freien Wettbewerb zu verhindern, einzuschränken oder zu verzerren. Zu diesen Praktiken gehören insbesondere Absprachen, um direkt oder indirekt zwischen Wettbewerbern schriftlich oder mündlich Preise zu vereinbaren oder Märkte oder Ausschreibungen sowohl geografisch als auch in Bezug auf Produkte oder Kunden aufzuteilen.

Jedes Unternehmen auf dem Markt muss sein Verhalten selbstständig bestimmen, ohne das Verhalten seiner Konkurrenten mit Sicherheit zu kennen. Der Austausch sensibler Informationen (z. B. Preispolitik, detaillierte Informationen über Produktionskapazitäten, -kosten und -methoden, Kunden- oder Lieferantenlisten) mit Wettbewerbern kann somit eine unzulässige Verhaltensweise darstellen.

WIE HANDELN?



→ N°#1: Konkurrenten wollen über die Aufteilung eines wichtigen Marktes diskutieren

Mein Unternehmen ist einem Berufsverband beigetreten, der die Akteure der Branche zusammenbringt. Während eines Treffens, an dem ich teilnehme, beginnt eine Diskussion zwischen Wettbewerbern über eine laufende große öffentliche Ausschreibung, in der angedeutet wird, dass mehrere Unternehmen eine Vereinbarung treffen könnten, um die Lose untereinander aufzuteilen.

Angemessenes Verhalten

Berufsverbände können nützlich sein, um sich über gemeinsame Probleme auszutauschen: Vorschriften, technische Normen, Produktsicherheit, Interessenvertretung des Berufsstandes... Wenn aber Themen wie Preisgestaltung, die Verteilung von Marktanteilen oder laufende Ausschreibungen angesprochen werden, ist es wichtig, dass Sie **den Raum sofort verlassen** und sicherstellen, dass Ihr Weggang registriert wird. **Melden Sie den Vorfall dann** Ihrem Vorgesetzten oder über das Warnsystem.

→ N°#2: Ein Kunde schlägt vor, sich über die Preisgestaltung unserer Produkte zu einigen

Ein Kunde mit einem großen Marktanteil bietet eine deutliche Erhöhung seiner Bestellungen und der für die Werbung für unsere Produkte eingesetzten Mittel an, wenn wir uns im Gegenzug verpflichten, unsere Produkte nicht zu einem niedrigeren Preis an seine Konkurrenten zu verkaufen.

Angemessenes Verhalten

Eine Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Unternehmen, die auf verschiedenen Ebenen der Produktions- oder Vertriebskette tätig sind und die Bedingungen für den Kauf, Verkauf oder Weiterverkauf von Waren oder Dienstleistungen festlegen, kann als **vertikale Absprache** bezeichnet werden.

Vor einem solchen Austausch sollte **die Rechtsabteilung des Konzerns kontaktiert** werden, damit eine spezifische Analyse durchgeführt werden kann.

Einhaltung internationaler Sanktionen

Der Kern unserer Politik

Aufgrund der ständigen Weiterentwicklung der Handelsbestimmungen und -gesetze sowie der internationalen Sanktionen hält sich die Bolloré-Gruppe an das Exportkontrollprogramm. Diese internationalen Sanktionen stammen vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten. Das Exportkontrollprogramm wird sowohl von der Europäischen Union als auch von den Vereinigten Staaten von Amerika erlassen. Ganz gleich, ob es sich um restriktive Maßnahmen gegen einen Staat, eine Einzelperson oder eine Organisation handelt oder um das Verbot bestimmter Produktkategorien (Technologie, Dienstleistung...) regelt die Anwendung dieses Programms die Kontrolle unter Einhaltung der Gesetze.

Personen, die im Namen der Gruppe handeln, dürfen sich nicht an Geschäften beteiligen, die gegen das Export- und Importkontrollprogramm, Embargos oder internationale Sanktionen verstoßen könnten.

WIE HANDELN?

→ N°#1: Mein Kunde in Somalia bestellt bei mir Produkt-Artikelnummern, die aus den USA stammende Komponenten enthalten

Mein Kunde möchte zum ersten Mal ein anderes Produkt aus meinem Sortiment importieren, das US-Technologie enthält. Der Kunde ist qualifiziert und auf den Märkten anerkannt. Bis heute bestehen sektorale Sanktionen für diesen Lieferort. Kann ich die Transaktion zu diesem Lieferort genehmigen?

→ N°#3: Mein Kunde in Kasachstan bestellt bei mir ein Produkt, das unter die Sanktionen für nach Russland zu liefernde Produkten fällt

Der Kunde möchte ein Produkt aus meinem Sortiment zur Auslieferung nach Russland kaufen, das unter den sanktionierten Produkten aufgeführt ist. Der Kunde ist qualifiziert. Derzeit gelten keine Sanktionen für Kasachstan, für das Land gilt aber besondere Aufmerksamkeit. Was soll ich aufgrund seiner Nähe zu Russland und der Extraterritorialität der US-Gesetze tun?

→ N°#2: Ich möchte mit einem Produkt nach China reisen, um es einem Kunden vorzustellen

Dieses Produkt enthält US-Technologie. Bis heute gelten für dieses Zielgebiet, für das sektorspezifische Sanktionen gelten, verstärkte Beschränkungen seitens der USA und es bedarf aufgrund der Extraterritorialität der US-Gesetze besonderer Aufmerksamkeit. Um die Transaktion zu erleichtern, möchte ich das zu verkaufende Produkt zu Demonstrationszwecken als Handgepäck mitnehmen. Habe ich das Recht dazu? Welche Punkte sollten überprüft werden? Welche Voraussetzungen gelten?

→ N°#4: Mein Kunde im Sudan bestellt bei mir ein als Double-Usage klassifiziertes Gerät

Mein Kunde bestellt ein Produkt aus meinem Sortiment, das als Double-Usage eingestuft ist. Der Kunde ist qualifiziert und auf dem Markt anerkannt. Bisher gelten für den Sudan auch für Güter mit doppeltem Verwendungszweck sektorspezifische Sanktionen. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die Bestellung an dieses Ziel zu genehmigen?

Angemessenes Verhalten

Wie einige Länder unterliegen auch verschiedene Güterkategorien den Beschränkungen internationaler Organisationen und die Kontrolle ihrer stark regulierten Exporte erfordert **erhöhte Due Diligence**. Zur Bestätigung der Transaktion werden Informationen über die Endverwendung und den Endnutzer sowie vorherige Genehmigungen benötigt. Im Zweifelsfall ist es daher unerlässlich, **den Intranetbereich** für internationale Sanktionen zu konsultieren. Dort finden Sie Informationen, wie Sie das Exportkontrollverfahren einhalten und die Schritte zur Überprüfung der Exportfähigkeit befolgen können.

Sie können **sich** auch **an den Compliance-Beauftragten** Ihres Koordinierungskreises und ggf. an Ihre Rechtsabteilung **wenden**.

→ Sie finden die Richtlinien und die Politik der Gruppe in Bezug auf internationale Sanktionen und Exportkontrollen im entsprechenden Bereich Ihres Intranets.



Menschenrechte



Schutz der Meinungs- und Vereinigungsfreiheit

➔ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe fördert das Recht auf freie Meinungsäußerung, Vereinigungsfreiheit und kollektive Vertretung und verpflichtet sich, unter allen Umständen einen offenen sozialen Dialog zu gewährleisten. Wir garantieren regelmäßige Verfahren für Kollektivverhandlungen mit qualifizierten Arbeitnehmervertretern, die sich mit Themen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen befassen. Wir befürworten Treffen mit den Personalvertretern über die gesetzlich vorgeschriebene Häufigkeit hinaus, um einen kontinuierlichen sozialen Dialog im Unternehmen zu fördern. In Regionen, in denen die Präsenz unabhängiger Gewerkschaften eingeschränkt oder verhindert würde, erlauben wir unseren Mitarbeitenden, sich unabhängig zu versammeln, um ihre beruflichen Anliegen zu besprechen. So können die Mitarbeitenden unter anderem während ihrer regulären Arbeitszeit an Treffen mit dem Management teilnehmen, um sich über alle legitimen Anliegen im Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen auszutauschen. Im Namen der Gruppe handelnde Personen dürfen keinen Druck ausüben, Missbrauch betreiben oder Verhaltensweisen an den Tag legen, die darauf abzielen, die Meinungsäußerung der Mitarbeitenden zu beeinflussen oder zu behindern.

WIE HANDELN?

→ N°#1: Meine Mitarbeitenden möchten Forderungen stellen, obwohl es im Land keinen Rahmen für den sozialen Dialog gibt

Ich leite eine Einheit in einem Land, in dem gesetzlich keine kollektive Organisation von Arbeitnehmern vorgesehen ist. Einige meiner Mitarbeiter haben mir von Forderungen berichtet, über die sie gerne sprechen würden, und erwägen diesbezüglich die Gründung einer Gewerkschaft.

Angemessenes Verhalten

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich, die **Meinungsäußerung der Mitarbeiter zu erleichtern** und die **Nichtdiskriminierung** von Arbeitnehmern, die in Vertretungsstrukturen eingebunden sind, zu gewährleisten. Die Beschäftigten müssen unter Beachtung der örtlichen Gesetze angehört und ihre Forderungen geprüft werden.

→ **Wenden Sie sich an die Personalabteilung der Gruppe, um die Instrumente und Verfahren zu implementieren**, mit denen Sie die Anliegen Ihrer Mitarbeitenden sammeln und so einen offenen sozialen Dialog unter Einhaltung der lokalen Gesetze gewährleisten können.

→ N°#2: Ich frage mich, ob ich eine Meinung zur Organisation einer Aufgabe äußern kann, die dem Team, dem ich angehöre, anvertraut wurde

Ich möchte meiner Vorgesetzten gegenüber meine Meinung zur Organisation einer Aufgabe äußern, die dem Team, dem ich angehöre, anvertraut wurde, und frage mich, welche Meinungsfreiheit ich diesbezüglich habe.

Angemessenes Verhalten

Die Bolloré-Gruppe fördert das Recht ihrer Mitarbeitenden auf freie Meinungsäußerung, umso mehr, wenn diese den Austausch von Erfahrungen und die Äußerung der Meinung jedes Einzelnen ermöglicht. Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist ein **Grundrecht** (u. a. vorgesehen in *Artikel 10* der **Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten**), das im Übrigen in vielen Ländern geschützt ist. Der Arbeitnehmer genießt natürlich dieses Grundrecht in dem Arbeitsbereich innerhalb der gesetzlichen Grenzen des jeweiligen Landes, damit dieses Recht nicht zu einem Missbrauch ausartet.

Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschenhandel

→ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe setzt sich entschieden gegen jede Form der modernen Sklaverei und gegen Menschenhandel ein. Keine der im Namen der Gruppe handelnden Personen dürfen sich direkt oder indirekt an Zwangsarbeit beteiligen oder dazu beitragen. Zwangsarbeit ist jede Arbeit, die gegen den Willen und unter Androhung von Gewalt oder Einschüchterung, Manipulation von Schulden, Einbehaltung von Löhnen oder Ausweispapieren, Drohung mit der Meldung an die Migrationsbehörden usw. verrichtet wird. Menschenhandel bezeichnet die Ausbeutung von Menschen durch Zwangsarbeit, die häufig mit dem Transport dieser Menschen innerhalb eines Landes oder über Grenzen hinweg verbunden ist.

WIE HANDELN?

→ Bei einem Subunternehmer werden Beschäftigte offenbar gezwungen, unter gefährlichen Bedingungen zu arbeiten

Anlässlich der Standortbegehung einer Einheit der Gruppe wird mir bewusst, dass die von einem Subunternehmer eingestellten Arbeitskräfte ohne geeignete Ausrüstung arbeiten. Einige Arbeitskräfte beschuldigen ihr Unternehmen, ihre Lohnzahlungen zu blockieren, um sie zu zwingen, weiterhin unter diesen gefährlichen Bedingungen zu arbeiten, während sie selbst kündigen möchten.

Angemessenes Verhalten

Wenn die festgestellten Tatsachen zutreffen, müssen Sie **dringend** Ihren Vorgesetzten oder CSR-Referenten **informieren** oder den Vorfall über das interne Meldeverfahren **melden**. Das Subunternehmen wird überprüft und Korrekturmaßnahmen können schnell ergriffen werden.

Kampf gegen Kinderarbeit

👉 Der Kern unserer Politik

Gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist es der Bolloré-Gruppe untersagt, direkt oder indirekt auf Kinderarbeit zurückzugreifen. Über die Verpflichtung zur Einhaltung der lokalen Gesetze über das Mindestalter für den Zugang zur Beschäftigung hinaus verbietet die Gruppe die Einstellung von Kindern unter 15 Jahren für jegliche Arbeit und die Einstellung von Jugendlichen unter 18 Jahren für jede Art von sogenannter „gefährlicher“ Arbeit.

WIE HANDELN?

→ Einer meiner Subunternehmer setzt Mitarbeiter ein, die sehr jung aussehen

In dem Land, in dem das Unternehmen, in dem ich arbeite, ansässig ist, ist Kinderarbeit für Kinder unter 15 Jahren nicht verboten. Anlässlich des Besuchs einer Anlage, die von einem unserer Subunternehmer betrieben wird, fällt mir auf, dass einige Mitarbeiter sehr jung aussehen.

Angemessenes Verhalten

Wenn Sie Zeuge von Kinderarbeit werden oder eine solche Praxis bei einem unserer Lieferanten oder Subunternehmer vermuten, **melden Sie die Situation** Ihrem Vorgesetzten oder CSR-Referenten oder **nutzen Sie die internen Meldeverfahren**. In Gebieten, in denen die Gesetzgebung oder die Praxis ein Risiko vermuten lassen, sollte die Einstellung und Vergabe von Unteraufträgen an Arbeitnehmer mit **erhöhter Wachsamkeit** verfolgt werden.

Überprüfen Sie systematisch die Ausweispapiere der Arbeitnehmer, die Sie beschäftigen, und verlangen Sie dies auch von Ihren Geschäftspartnern, die Sie daran erinnern, dass ein Verstoß gegen diese Verpflichtung die Beendigung der Partnerschaft bedeuten würde.



Recht der lokalen Gemeinschaften und der Anwohner

Der Kern unserer Politik

Unter Einhaltung der lokalen Vorschriften und internationalen Standards, die in der Ethik- und CSR-Charta und der Menschenrechtscharta verankert sind, verpflichtet sich der Konzern zum Dialog mit seinen Stakeholdern und zur Achtung und Förderung der Rechte der lokalen Gemeinschaften und Anwohner, die durch seine Geschäftstätigkeit beeinträchtigt werden können.

WIE HANDELN?



→ N°#1: Die Bewohner der Nachbargemeinde beschuldigen mein Unternehmen der Umweltverschmutzung

Die Einheit, in der ich arbeite, befindet sich in einem Gebiet in der Nähe von Natur- und landwirtschaftlichen Gebieten, von denen die lokalen Gemeinschaften abhängig sind. Die Bewohner der Nachbargemeinde beschweren sich über Plastikmüll, der an Straßenrändern und in Wasserläufen gefunden wird, und beschuldigen das Unternehmen, dafür verantwortlich zu sein.

Angemessenes Verhalten

Zunächst müssen Sie feststellen, ob die gemeldete Umweltverschmutzung auf das Fehlverhalten eines Mitarbeiters oder eines Partners, der im Namen des Unternehmens handelt, oder auf die Nichtanwendung interner Umweltmanagementprozesse zurückzuführen ist.

Wenn Sie Zeuge eines respektlosen Verhaltens eines Mitarbeiters oder eines Partners/Subunternehmers sind, der vor Ort tätig ist (z. B. Abfallentsorgung) oder dieses vermuten, **melden Sie die Situation** Ihrem Vorgesetzten oder Umweltbeauftragten oder **nutzen Sie das interne Meldeverfahren**.

In Gebieten, in denen es nur wenige oder gar keine Lösungen für die Abfallrückgewinnung, -entsorgung und -trennung gibt, müssen **geeignete Lösungen gefunden** werden, um Verschmutzungsrisiken zu verhindern, zu korrigieren oder auszugleichen.

→ N°#2: Meinem Unternehmen wird vorgeworfen, an Gewalt gegen die Lokalbevölkerung beteiligt zu sein

In dem Gebiet, in dem mein Unternehmen ansässig ist, wird ein Unternehmen beschuldigt, sich gegenüber Anwohnern gewalttätig verhalten zu haben. Da diese Firma einer unserer Subunternehmer ist, beschuldigen uns die lokalen Behörden, an dieser Gewalt mitschuldig zu sein.

Angemessenes Verhalten

Wenn Sie Zeuge gewalttätiger Praktiken eines Lieferanten oder Subunternehmers sind oder diese vermuten, **melden Sie die Situation umgehend** Ihrem Vorgesetzten oder CSR-Referenten oder **nutzen Sie das interne Meldeverfahren**. **Der Dialog** mit den lokalen Gemeinschaften muss **gewährleistet und fortgesetzt** und die gemeldeten Vorfälle müssen untersucht werden. Wenn sie nachgewiesen werden, muss das Subunternehmen Korrekturmaßnahmen ergreifen, andernfalls wird die Geschäftsbeziehung gekündigt.

Gesundheit und Sicherheit der Menschen



Schutz der Arbeitnehmenden

→ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, bietet einen Rahmen zur Identifizierung und Minimierung der mit ihren Aktivitäten verbundenen Risiken und führt eine wirksame Politik des sozialen Schutzes. Alle im Namen der Gruppe handelnden Personen müssen auf Verhaltensweisen verzichten, die das Leben und die Gesundheit von Mitarbeitenden, Lieferanten, Subunternehmern, Kunden, Nutzern und der Bevölkerung in der Umgebung gefährden könnte.

WIE HANDELN?

→ N°#1: Ich beobachte ein Verhalten, das einen Kollegen zu gefährden scheint

Mein Kollege, der in einem sehr lauten Fertigungsbereich arbeitet, trägt nicht immer seine Ohrstöpsel, obwohl wir ausdrücklich dazu aufgefordert werden. Ich habe ihn mehrmals freundlich darauf hingewiesen, aber das ändert nichts. Ich habe Angst, dass er es falsch versteht, wenn ich mit unserem Manager darüber spreche.

Angemessenes Verhalten

Die Sicherheit der Mitarbeitenden ist eine Priorität der Bolloré-Gruppe und es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, dazu beizutragen. Es ist wichtig, dass Sie **Ihren Vorgesetzten** auf diese Situation aufmerksam machen, nachdem Sie **Ihren Kollegen darüber informiert** haben, dass er Sie dazu zwingt. Stellen Sie generell sicher, dass Sie **die Verfahren und Regeln im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden kennen, verstehen und anwenden**. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihre QGSU- oder Personalverantwortlichen.

WIE HANDELN?

→ N°#2: Ich muss in ein als sensibel eingestuftes Land reisen

Aus beruflichen Gründen muss ich in ein Land reisen, in dem gewisse politische und soziale Spannungen herrschen. Obwohl die Lage vor Ort ruhig zu sein scheint, frage ich mich, wie man sich am besten auf diese Reise vorbereitet, um bestmöglich reagieren zu können, falls es vor Ort zu sicherheitsrelevanten Vorfällen kommen sollte.

Angemessenes Verhalten

Achten Sie im Vorfeld Ihrer Reise darauf, dass **Ihre persönlichen Informationen** (Kopie Ihres Reisepasses, Wohnadresse) bei Ihrem Management und gegebenenfalls bei den diplomatischen Behörden vor Ort auf dem **neuesten** Stand sind. Halten Sie sich strikt an die **örtlichen Einreisebestimmungen** (Einreisevisum, eventuelle Zollerklärungen...). Für eine sichere Reise werden vor Ort bestimmte Verhaltensweisen empfohlen. Wenn Sie angekommen sind, müssen Sie **die Lage** des Ortes und Treffpunkte, Ihr Hotel, Routen und Verkehrsmittel ermitteln, die Sie benutzen können, aber auch Viertel, die größere Wachsamkeit erfordern. Für unterwegs wird **Diskretion** empfohlen. Daher sollten Sie nur einen kleinen Geldbetrag in Landeswährung mit sich führen und im Bedarfsfall nur die Geldautomaten in den Banken benutzen. Achten Sie auch darauf, nicht durch auffällige Kleidung oder Gegenstände auf sich **aufmerksam** zu machen, und vermeiden Sie es, in Diskussionen oder sozialen Netzwerken politische oder parteiische Reden zu halten. **Meiden Sie Demonstrationen oder andere Störungen der öffentlichen Ordnung konsequent** und geben Sie Ihre Eigenschaft als Mitarbeiter der Bolloré-Gruppe nicht preis. Schließlich ist es notwendig, ein stets aufgeladenes Mobiltelefon und eine handschriftliche Liste Ihrer wichtigen Kontakte mitzuführen.



→ Achten Sie im Vorfeld Ihrer Reise darauf, dass Sie **sich auf dem Fil d'Ariane (Abteilung des Ministeriums für Europa und Auswärtige Angelegenheiten)** registrieren.



→ Bei sicherheitsrelevanten Fragen wenden Sie sich bitte an die Konzernleitung:
suretegroupe@bollore.com

Kampf gegen moralische und sexuelle Belästigung

→ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich, gegen jede Form von Mobbing und sexueller Belästigung vorzugehen. Unter Mobbing versteht man wiederholte Handlungen, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zum Ziel oder zur Folge haben, die die Rechte und die Würde anderer Personen verletzen, ihre körperliche und geistige Gesundheit beeinträchtigen oder ihre berufliche Zukunft gefährden können. Unter sexueller Belästigung versteht man sexuelle oder sexistische Äußerungen oder Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die aufgrund ihres erniedrigenden oder demütigenden Charakters die Würde der Person verletzen oder eine einschüchternde, feindselige oder beleidigende Situation für sie schaffen.

→ N°#1: Mein Vorgesetzter besteht darauf, mich zum Essen einzuladen, obwohl ich das nicht möchte

Mein Manager hat mir mehrmals angeboten, mich zu einem Abendessen zu zweit einzuladen, ohne dass es dafür jemals einen beruflichen Grund gegeben hätte. Ich lehne jedes Mal ab, aber er besteht darauf. Ich habe Angst, dass es mir bei meiner Arbeit zum Nachteil gelangt, wenn ich darum bitte, damit aufzuhören.

Angemessenes Verhalten

Das Verhalten des Vorgesetzten ist nicht angemessen. Sie müssen **Ihren Personalverantwortlichen informieren** oder **das vorgesehene interne Meldeverfahren nutzen**. Bolloré gewährleistet **eine vertrauliche Behandlung** der Meldungen und den Schutz des in gutem Glauben handelnden Melders vor jeder Form von Vergeltungsmaßnahmen.

→ N°#3: Ein/e Kollege/in, mit dem/der ich im Rahmen eines Projekts zusammenarbeite, war wiederholt Gegenstand von abwertenden persönlichen Bemerkungen

Der Projektleiter erinnert ihn/sie wiederholt daran, wie ineffizient, schlecht und inkompetent er/sie während eines früheren Projekts gewesen ist. Diese Bemerkungen, die sich nicht auf Fakten zu stützen scheinen, werden oft vor dem gesamten Team gemacht. Das Ergebnis ist ein feindliches Umfeld für das Projekt, und diese Kollegin/dieser Kollege zieht sich immer mehr zurück und wird immer stiller. Muss ich eingreifen? Mit jemandem darüber sprechen?

Angemessenes Verhalten

Das Verhalten des Projektleiters ist nicht angemessen. Sie sollten **der Person, die Opfer eines solchen Verhaltens geworden ist, nahelegen, ihren Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu informieren**. Wenn sich die Person dabei nicht wohlfühlt und die Situation anhält, müssen Sie **Ihren Vorgesetzten** oder den örtlichen **Personalverantwortlichen informieren**.



→ N°#2: Ich werde bei der Arbeit Zeuge unangemessener Bemerkungen gegenüber einer Kollegin/einem Kollegen

Ein Mitarbeiter macht gegenüber einem anderen Kollegen/einer anderen Kollegin öffentlich und scherzhaft häufig sexuelle oder sehr unpassende Bemerkungen. Die betroffene Person scheint sich in der Situation nicht sehr wohl zu fühlen, ohne verbal darauf zu reagieren. Ich kann nicht erkennen, dass die Situation sich verändert. Muss ich eingreifen? Mit jemandem darüber sprechen?

Angemessenes Verhalten

Wenn Sie im Rahmen von Arbeitsbeziehungen Zeuge einer unangemessenen Bemerkung werden, sollten Sie zunächst dem Opfer vorschlagen, den Urheber dieser unpassenden Bemerkungen darauf hinzuweisen, dass sie **nicht akzeptabel sind**. Wenn sich das Opfer dabei nicht wohlfühlt, schlagen Sie ihm vor, **mit dem zuständigen Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen darüber zu sprechen**. Wenn sie sich immer noch nicht traut zu handeln und die Situation andauert, **informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren Personalverantwortlichen** vor Ort.

→ N°#4: Ich bin Zeuge sexistischer Übergriffe

Ich war **Zeuge von Kritik** an einer Mitarbeiterin, weil sie sich nicht „weiblich“ genug kleidet (oder an einem Mitarbeiter, weil er nicht „männlich“ genug ist); Ich habe miterlebt, wie einer Mitarbeiterin in einer Diskussion unterstellt wurde, dass ihre Verfügbarkeit oder ihr berufliches Engagement durch ihre Mutterschaft und ihre familiären Pflichten beeinträchtigt würden:

Angemessenes Verhalten

Wenn Sie Zeuge einer unangemessenen Bemerkung im Rahmen von Arbeitsbeziehungen werden, sollten Sie zunächst dem Opfer nahelegen, den Urheber dieser unpassenden Bemerkungen darauf hinzuweisen, dass diese **nicht akzeptabel sind**. Wenn sich das Opfer dabei nicht wohlfühlt, schlagen Sie ihm vor, sich an seinen **Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu wenden**. Wenn das Opfer sich immer noch nicht traut zu handeln und sich die Situation wiederholt, **informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren Personalverantwortlichen** vor Ort.

Vielfalt



Bekämpfung von Diskriminierung

➔ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe sorgt dafür, dass jeder die gleichen Chancen auf Einstellung, Beschäftigung, persönliche und berufliche Entwicklung und Beförderung hat. Dieses Engagement stützt sich auf eine **inklusive Kultur**, die es jedem Einzelnen ungeachtet seiner Besonderheiten ermöglicht, **sein volles Potenzial zu entfalten**. Alle im Namen der Gruppe handelnden Personen müssen sich diskriminierender Äußerungen und Praktiken aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Familienstand, Schwangerschaft, Aussehen, Familienname, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, politischer Meinung, Gewerkschaftsaktivitäten, Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie oder Religion enthalten. Die Gruppe engagiert sich besonders für die **Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz, die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, die Förderung der beruflichen Eingliederung junger Menschen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen**. Die Gruppe setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitende, die wegen der Betreuung eines Kindes (Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub) ausfallen, in Bezug auf ihre Karriereentwicklung oder ihr Gehalt nicht diskriminiert werden.

→ N°#1: Ich empfangen eine Person mit Behinderung zu einem Vorstellungsgespräch

Ich führe Vorstellungsgespräche für die Stelle eines Vertriebsmitarbeiters. Einer der Bewerber, dessen Fähigkeiten und Erfahrungen es verdienen, ihn für die Stelle in Betracht zu ziehen, ist körperbehindert. Ich zögere jedoch, die Bewerbung zu berücksichtigen, weil ich mir vorstelle, dass sich unsere Kunden angesichts dieser Behinderung vielleicht nicht wohl fühlen könnten.

Angemessenes Verhalten

Die Ablehnung einer Bewerbung aufgrund der Reaktion (oder der Annahme einer möglichen Reaktion) einer anderen Person auf eine nicht arbeitsplatzrelevante Behinderung, ethnische Herkunft oder andere Erwägungen **entspricht diskriminierender Praxis**. Sie sollten Ihre Entscheidung nur auf der Grundlage von **objektiven Fakten** (z. B. Kompetenzen und Berufserfahrung) treffen, die belegen, dass ein Bewerber in der Lage ist, die betreffende Arbeit auszuführen.



→ N°#2: Eine Mitarbeiterin, die ich befördern möchte, erwartet ein Kind

Eine meiner Mitarbeiterinnen ist seit vier Jahren im Amt und leistet sehr gute Arbeit. Ich denke, sie hat die Erfahrung und die Fähigkeiten, um in meinem Team zur Managerin aufzusteigen, eine Position, die ich schnell einrichten muss. Sie hat ihr Interesse und ihre Motivation für diese Stelle zum Ausdruck gebracht, mir aber auch mitgeteilt, dass sie ihr zweites Kind erwartet.

Angemessenes Verhalten

Sie sollten Ihre Entscheidung **ausschließlich auf der Grundlage der Fähigkeit** ihrer Mitarbeiterin treffen, diese Stelle auszufüllen. Wenn diese Fähigkeit nachgewiesen ist, kann die Stelle durch das Einplanen einer kurzen Zeit für die Anpassung der Aufgaben und der Organisation Ihres Teams geschaffen werden.

→ N°#3: Eine Arbeitskollegin fragt nach ihrer Bezahlung während des Mutterschaftsurlaubs

Meine Arbeitskollegin (mein Arbeitskollege) macht sich Sorgen darüber, wie sich der Mutterschaftsurlaub (Vaterschaftsurlaub, wenn das Gesetz dies vorsieht) auf Gehalt und berufliche Entwicklung auswirken wird.

Angemessenes Verhalten

Ich fordere sie/ihn auf, sich an die Personalabteilung zu wenden, die bestätigt wird, dass die Gruppe garantiert, dass der Mutterschaftsurlaub (oder Vaterschaftsurlaub, wenn das Gesetz dies vorsieht) keine negativen Auswirkungen auf Gehalt und Karriere haben wird.



Umweltschutz

Erhalt der Umwelt

→ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe hält alle geltenden lokalen Umweltgesetze ein und unternimmt alle notwendigen Anstrengungen, um die Umwelt zu erhalten. Alle im Namen der Gruppe handelnden Personen müssen Verhaltensweisen unterlassen, die den eingegangenen Verpflichtungen zuwiderlaufen. Zu den verbotenen Verhaltensweisen gehören insbesondere die absichtliche oder unabsichtliche, allmähliche oder zufällige Beschädigung oder Zerstörung der natürlichen Umwelt (Luft, Boden, Oberflächen- oder Grundwasser), der natürlichen Ressourcen und der Ökosysteme. Die Gruppe ist außerdem bestrebt, ihre Treibhausgasemissionen zu reduzieren, um dazu beizutragen, die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Alle Tochtergesellschaften mobilisieren sich und unterstützen diese kollektiven Verpflichtungen zu Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung.

WIE HANDELN?

→ N°#1: Einer meiner Auftragnehmer wendet von Zeit zu Zeit umweltschädliche Praktiken an

Mein Arbeitgeber hat einen Untervertrag mit einer Firma abgeschlossen. Im Rahmen eines informellen Austauschs mit einem ihrer Vertreter stelle ich fest, dass die Mitarbeitenden dieses Unternehmens für ihre Leistungen manchmal umweltschädliche Produkte oder Materialien verwenden, um Kosten zu sparen. Dennoch behauptet dieses Unternehmen in seiner Kommunikation, strenge Umweltstandards anzuwenden und einzuhalten.

Angemessenes Verhalten

Wenn Umweltverpflichtungen Teil des Vertrags zwischen Ihnen und einem Auftragnehmer, Lieferanten oder Subunternehmer sind, kann eine Nichterfüllung dieser Verpflichtungen zur **Kündigung des Vertragsverhältnisses** führen. Die Auftragnehmer sind ebenso wie die Arbeitnehmer verpflichtet, die **Verpflichtungen der Bolloré-Gruppe im Umweltbereich insbesondere aus der Ethik- und CSR-Charta** einzuhalten. Wenn Sie eine Situation feststellen, die nicht den erwarteten Praktiken entspricht, **melden Sie die Situation** Ihrem Manager, CSR-Referenten und ggf. dem Umweltbeauftragten des Unternehmens.

→ N°#2: Die Abfallentsorgung in meinem Unternehmen ist unzureichend

Meine Einheit hat ein System zur Abfallsammlung und -trennung eingerichtet, das jedoch nicht ausreichend genutzt wird. Es ist zu weit entfernt, schlecht sichtbar und für einige schwer zugänglich und fördert keine optimale Abfallbehandlung. Es erscheint mir oft weniger umständlich, den Standardeimer zu verwenden.

Angemessenes Verhalten

Im Einklang mit ihren Umweltverpflichtungen ermutigt die Bolloré-Gruppe ihre Tochtergesellschaften, **Vorkehrungen** zu treffen, um die Abfallproduktion zu begrenzen und Recyclinglösungen bestmöglich **zu fördern**. Wenn Ihre Einheit ein Abfalltrennungssystem eingeführt hat, müssen Sie **sich daran halten** und entsprechende Anmerkungen für Maßnahmen zur **Verbesserung des Systems** machen.



Schutz personenbezogener Daten und Sicherheit von Informationssystemen



Schutz personenbezogener Daten

➔ Der Kern unserer Politik

Die Digitalisierung der Aktivitäten erfordert die Einführung von Vorkehrungen, die die Vertraulichkeit und sichere Verarbeitung der von den Unternehmen verwendeten personenbezogenen Daten gewährleisten. „Personenbezogene Daten“ sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder auch indirekt identifizierbare natürliche Person beziehen. Über die Einhaltung der geltenden Vorschriften hinaus bemüht sich die Bolloré-Gruppe um die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeitenden und Dritter.

Schutz der personenbezogenen Daten von Mitarbeitenden:

Die Bolloré-Gruppe hat eine auf fünf Säulen aufbauende Charta zum Schutz personenbezogener Daten: Koordination, Loyalität, Transparenz, Pädagogik und Sicherheit.

Diese Charta bietet einen Bezugsrahmen für die Einheiten der Bolloré-Gruppe und ihrer Mitarbeitenden, die mit dieser Art von Daten umgehen, und erinnert an die von der Gruppe eingegangenen Verpflichtungen. Jeder Mitarbeiter der Gruppe wird darüber informiert, dass die Zerstörung, der Verlust, die Veränderung, die Offenlegung oder der unbefugte Zugriff auf personenbezogene Daten die Rechte der betroffenen Personen sowie die individuellen und kollektiven Freiheiten beeinträchtigen können. Er ist der erste Garant für die Einhaltung dieser Charta.

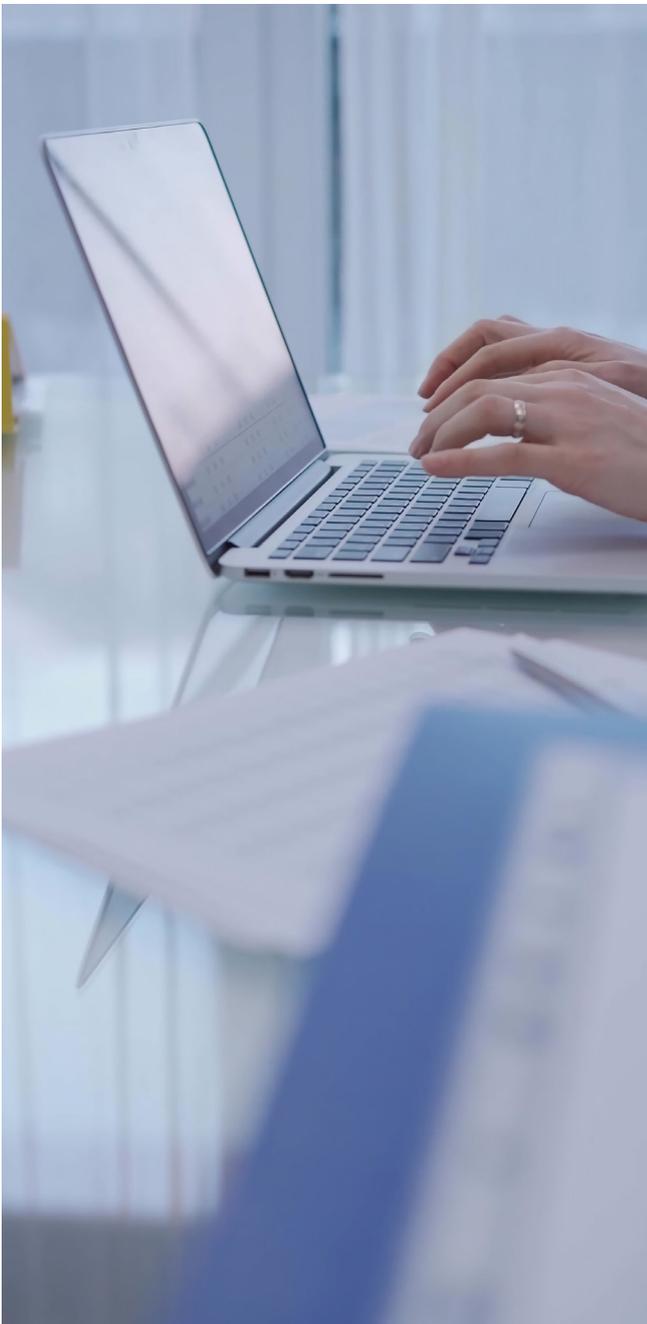
Schutz personenbezogener Daten in unseren Beziehungen mit Dritten:

Auf den gleichen Säulen wie ihre Corporate Governance Charta hat die Bolloré-Gruppe sich eine Charta zum Schutz personenbezogener Daten für Dritte (Kunden, Lieferanten, Behörden...) gegeben, die zwei Ziele verfolgt:

- die Corporate Governance der Bolloré-Gruppe vorstellen;
- die anzuwendenden Leitlinien und bewährten Verfahren darlegen.

Mit dieser Charta bekräftigt die Bolloré-Gruppe ihr Engagement als verantwortungsbewusster Akteur im Umgang mit Daten.

WIE HANDELN?



→ Mein Team implementiert ein neues Tool, das die personenbezogenen Daten unserer Kunden verwertet.

Ein neues Projekt erfordert die Nutzung einer Kundendatenbank, um eine E-Mail-Werbekampagne für ein neues Produkt zu starten. Ist diese Praxis mit den Grundsätzen des Schutzes personenbezogener Daten vereinbar?

Angemessenes Verhalten

Selbst wenn diese personenbezogenen Daten bereits im Besitz der Gruppe sind, dürfen sie nur für die Zwecke, für die sie gesammelt wurden und nur in Übereinstimmung mit den Erwartungen der betroffenen Personen und unter Beachtung des Transparenzprinzips und eventuell anwendbarer strengerer Vorschriften (Einwilligung oder Widerspruch etc.) verwendet werden.

→ Weitere Informationen **finden Sie in unserer Charta** und / oder **erhalten Sie von dem Datenschutzbeauftragten** oder **Datenschutzreferenten** Ihres Unternehmens.

→ Jedes Projekt, das die Verarbeitung personenbezogener Daten beinhaltet, muss durch den Datenschutzbeauftragten oder Datenschutzreferenten Ihrer Organisation **bewertet** und **im Vorfeld validiert werden**.

→ Charta zum Schutz personenbezogener Daten der Gruppe für Mitarbeiter und Dritte:





Sicherheit der Informationssysteme

→ Der Kern unserer Politik

Die Bolloré-Gruppe stellt ihren Mitarbeitern Computerausrüstung, Kommunikationsmittel sowie Informationen und Daten zur Verfügung, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter, diese Ressourcen unter Einhaltung der geltenden Sicherheitsrichtlinien zu nutzen, um die Gefährdung der Informationssysteme der Gruppe durch Cyberangriffe zu begrenzen. Cyberangriffe, die darauf abzielen, auf illegale Weise an sensible Unternehmensdaten oder persönliche Informationen zu gelangen, um sie zu verwerten oder weiterzuverkaufen, können erhebliche Auswirkungen auf das Geschäft haben: Produktionsstopps, erhebliche Ausfallzeiten, Umsatzeinbußen etc.

WIE HANDELN?

→ N°#1: Ich habe eine E-Mail erhalten, in der ich aufgefordert werde, Bankdaten anzugeben

Ich habe eine E-Mail von der Bank erhalten, die die Konten meines Unternehmens verwaltet, in der sie mir mitteilt, dass sie mir meinen neuen Zugangscode mitteilen muss. Um diesen neuen Code zu bestätigen, muss ich mich auf einer Website einloggen und meinen Benutzernamen und mein Passwort eingeben. Wie kann ich sicherstellen, dass diese Forderung legitim ist?

Angemessenes Verhalten

Eine Bank wird Sie niemals nach Ihrem Benutzernamen und Passwort fragen. Es handelt sich eindeutig um einen Phishing-Versuch. Wenn Sie eine E-Mail von Institutionen oder Personen, mit denen Sie in Verbindung stehen, erhalten, in der Sie aufgefordert werden, vertrauliche oder persönliche Informationen anzugeben, sollten Sie immer wachsam sein. Überprüfen Sie die Rechtschreibung der E-Mail, die E-Mail-Domäne des Absenders, die Dringlichkeit der Anfrage usw. genau. Es könnte sich um eine böswillige Person handeln, die versucht, Ihre Zugangsdaten zu stehlen. Sollten Sie aus Versehen trotzdem Ihre Zugangsdaten weitergegeben haben, müssen Sie Ihren Vorgesetzten informieren und Ihr Passwort sofort ändern.

→ N°#2: Ich kann nicht mehr auf meine Dateien zugreifen

Mehrere Kollegen und ich stellen fest, dass wir nicht mehr auf unsere Dateien zugreifen können. Beim Versuch, unsere Dokumente zu öffnen, wird eine Meldung angezeigt, dass die Dateien verschlüsselt sind.

Angemessenes Verhalten

Es handelt sich um einen Ransomware-Angriff. Der Vorfall kann **sich schnell ausbreiten**, auf andere Systeme übergreifen und so die Produktivität des Unternehmens beeinträchtigen. In diesem Fall sollten Sie **die infizierten Computer sofort isolieren**, um die Ausbreitung der Ransomware zu verhindern, und die Notfallkommunikationskanäle nutzen, um den Vorfall Ihrem Vorgesetzten und anschließend dem Team für Cybersicherheit unter folgender Adresse für ein koordiniertes Vorgehen zu melden:
bse.security.team@bollore.com.

→ Im Zweifelsfallempfehlen wir Ihnen, eine Kopie der E-Mail als Anhang zu senden an security.team@bollore.com.

Vermögenswerte der Gesellschaft



Vermeidung von Interessenkonflikten

👉 Der Kern unserer Politik

Jeder Mitarbeiter muss sich der Teilnahme an die Bolloré-Gruppe betreffenden Entscheidungen enthalten, wenn ein persönliches Interesse (familiär, finanziell, assoziativ, politisch usw.) die unabhängige und objektive Ausübung seiner Aufgaben erheblich beeinträchtigen und seine Fähigkeit, im Interesse der Gruppe zu handeln, beeinträchtigen könnte.

WIE HANDELN?

→ Ein Mitglied meiner Familie wird von einem Partnerunternehmen eingestellt

Ich erfahre, dass ein Mitglied meiner Familie gerade als Verkaufsleiter einer Firma eingestellt wurde, mit der ich regelmäßig für Beratungsleistungen Kontakt habe. Was soll ich tun?

Angemessenes Verhalten

Sie müssen **diese Situation melden**, die mit den Interessen der Gruppe in Konflikt stehen könnte, und bis zum Abschluss der Analyse durch die zuständigen Personen **von jeglicher Entscheidung absehen**. Diese Aussage kann keine diskriminierenden Maßnahmen gegen Sie rechtfertigen. Wird jedoch festgestellt, dass dieser Interessenkonflikt zu **betrügerischer Praxis** oder **Bestechung** geführt hat, können **Disziplinarstrafen** und/oder **strafrechtliche Verfolgung** die Folge sein.



→ Weitere Informationen finden Sie **in dem entsprechenden Bereich Ihres Intranets** und wenden Sie sich an Ihren Compliance-Beauftragten oder Ihren Personalverantwortlichen.

Wahrung der Vertraulichkeit

Der Kern unserer Politik

Exzellenz und Innovation sind seit jeher Werte, die im Mittelpunkt der Strategie der Bolloré-Gruppe stehen. Unsere Geschäftsgeheimnisse und unser Know-how sind für unseren Erfolg von entscheidender Bedeutung, und der **Schutz dieser strategischen Informationen** hängt von der Wachsamkeit jedes Einzelnen ab. **Vertrauliche Informationen über die Geschäftstätigkeit der Gruppe dürfen ohne die ausdrückliche Genehmigung der Konzernleitung nicht verwendet, weitergegeben oder offengelegt werden.** Darüber hinaus müssen Personen, die über Insiderinformationen über ein börsennotiertes Unternehmen verfügen, **davon absehen, diese Informationen zu nutzen, um direkt oder über Dritte Geschäfte mit Finanzinstrumenten zu tätigen.**

WIE HANDELN?

→ N°#1: Eine Kontaktaufnahme mit dem Ziel, Geschäftsgeheimnisse zu entlocken

Ich erhalte von einem Personalberater eine Anfrage, mich in einem beruflichen sozialen Netzwerk anzumelden. Er erklärt, dass er an meinem Profil, meinem akademischen Werdegang und meiner Berufserfahrung interessiert ist. Im Laufe der Gespräche wird mein Gesprächspartner immer genauer in seinen Fragen, die sich mehr auf die Tätigkeit des Unternehmens und seine Herstellungsverfahren beziehen, und bietet mir schließlich eine angemessene Vergütung für diese Informationen an.

Angemessenes Verhalten

Das ist ein Fall von **Industriespionage**, die darauf abzielt, Industrie- oder Handelsgeheimnisse mithilfe von **illegalen Mitteln** (Bestechung, Hacking, Erpressung, Überwachung, Gewalt, Identitätsdiebstahl...) zu erlangen und die **eine Bedrohung für die Interessen des Konzerns darstellt**. Wenn Sie zu sensiblen Informationen über die Geschäftstätigkeit der Gruppe, die Verfahren, Werkzeuge und Maschinen, die zur Herstellung ihrer Produkte verwendet werden, befragt werden, werden Sie zu **absoluter Diskretion** aufgefordert. **Melden Sie den Vorfall** so schnell wie möglich, um zu verhindern, dass strategische Informationen durchsickern, die unsere Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Forschung und zukünftige Entwicklungen gefährden könnten.

→ N°#2: Bitte um ein Gespräch auf einer Fachmesse

Während der Teilnahme an einer Messe, auf der alle Marktteilnehmer vertreten sind, werde ich von einer Person angesprochen, die sich als Journalistin ausgibt und gerne meine Eindrücke von einem laufenden Übernahmegeschäft erfahren würde.

Ich habe nicht den Eindruck, dass dieser Vorgang öffentlich ist, aber mein Gesprächspartner behauptet, von einer mit der Sache vertrauten Quelle informiert worden zu sein.

Angemessenes Verhalten

Wir fordern Sie zu **äußerster Wachsamkeit** bei der **Verbreitung von Informationen** über die Aktivitäten der Gruppe, insbesondere in sozialen Netzwerken oder auf Messen auf.

Verbreiten Sie keine Informationen ohne sich vorher zu vergewissern, dass sie nicht vertraulich sind, **beschränken Sie Ihre Äußerungen** auf Informationen, die im Vorfeld validiert wurden oder in institutionellen Kommunikationsmedien (z. B. einheitliches Registrierungsformular) enthalten sind, und **seien Sie misstrauisch gegenüber informellen Gesprächen**. Außerdem sollten Anfragen von Journalisten an die Kommunikationsabteilung gerichtet werden, die die Beziehungen zur Presse koordiniert.



→ Für weitere Informationen über die Vorkehrungen zum Schutz der Privatsphäre **wenden Sie sich an Ihren Compliance-Beauftragten, die Abteilung für Sicherheit oder die Abteilung für Cybersicherheit.**

Bekämpfung der Steuerflucht

→ Der Kern unserer Politik

Die Gruppe achtet darauf, dass alle auf ihre Aktivitäten anwendbaren lokalen **Steuervorschriften** unter allen Umständen von jedem Unternehmen und Mitarbeiter **strikt eingehalten** werden und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen, einschließlich der Zahlung von Steuern, erfüllt werden. Die Gruppe achtet auch auf die **Einhaltung internationaler Grundsätze**, insbesondere der OECD-Standards.

Das Management von Steuerrisiken, die hauptsächlich mit den Aspekten der Steuererklärung (Verspätung, Ungenauigkeit oder Versäumnis) oder mit technischen Aspekten (Fehlinterpretation) zusammenhängen, ist ein integraler Bestandteil des gesamten Prozesses des **Finanzinformationsmanagements**.

Im Bestreben, bei der Steuerverwaltung einen **nachhaltigen Ansatz** zu verfolgen, stellt die Gruppe sicher, dass ihre Mitarbeiter und Tochtergesellschaften transparente und konstruktive Beziehungen zu den zuständigen Steuerbehörden unterhalten. Bei Unstimmigkeiten oder Streitigkeiten können sie unter der Aufsicht der Steuerabteilung der Gruppe die Position der Behörden anfechten und alle rechtlichen Mittel nutzen, um ihre Position durchzusetzen. Im Falle einer Unsicherheit sollten sie nach Wegen suchen, um durch die Einschaltung qualifizierter externer Steuerberater oder der Steuerbehörden in Verbindung mit der Steuerabteilung der Gruppe ausreichende Sicherheit zu erlangen.

Die Gruppe praktiziert **Null Toleranz gegenüber aggressiven und/oder künstlichen Steuermodellen**. Sie ist derzeit in 91 Gerichtsbarkeiten angesiedelt und **ihre Struktur entspricht operativen Zielen**. So weigert sich die Gruppe, substanzlose Tochtergesellschaften in Gerichtsbarkeiten zu gründen, die als Steuerparadiese oder nicht kooperative Staaten oder Territorien gelten. Sollte das passieren, dann nur aufgrund von operativer Tätigkeit oder einer Übernahme. In einem solchen Fall setzt die Gruppe nach einer Analyse der Struktur die notwendigen Umstrukturierungen für die Einhaltung ihrer Verpflichtungen ein.

Der Konzern kann von Steuervergünstigungen profitieren, z. B. durch die Anrechnung von Steuergutschriften oder Verlusten. In einem solchen Fall geht er **verantwortungsvoll** vor und achtet darauf, dass die formalen und inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

In jedem Fall verpflichtet sich die Steuerabteilung der Gruppe, die in diesem Kodex verankerten Grundsätze und Werte umzusetzen und integer zu handeln.

WIE HANDELN?

→ Ich habe die Möglichkeit, eine Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen in einer Steueroase einzugehen

Ein französisches Unternehmen der Gruppe wird von einem Unternehmen mit Sitz in einem Land, das dafür bekannt ist, ein attraktives Steuersystem zu bieten, zur Abgabe eines Angebots aufgefordert. Kann ich darauf eingehen?



Angemessenes Verhalten

Geschäftsbeziehungen mit diesen Ländern sind **nicht verboten, wenn sie wirtschaftlich gerechtfertigt sind**. Allerdings dürfen sich die Unternehmen der Gruppe weder direkt noch indirekt an Steuerhinterziehung oder -vermeidung beteiligen. Wenn Geschäftsbeziehungen mit diesen Gerichtsbarkeiten geplant sind, ist es unerlässlich, **die Konzernsteuerabteilung unverzüglich zu informieren**, sie um Rat zu fragen und sicherzustellen, dass eine Antwort auf die Ausschreibung gegeben werden kann.

Teil 2

Einhaltung des Verhaltenskodex



Da individuelle Handlungen das Engagement der Bolloré-Gruppe nicht gefährden dürfen, liegt es in unserer Verantwortung, uns an diesen Verhaltenskodex zu halten.

Wie gesetzlich vorgeschrieben, wird dieser Verhaltenskodex in die Geschäftsordnungen aller Tochtergesellschaften der Gruppe, die über einen solchen Kodex verfügen, aufgenommen und an alle ihre Mitarbeiter verteilt. Er ist für alle unsere Geschäftspartner auch auf der Website der Gruppe einzusehen und sollte als Teil unserer Erwartungen an sie weitergegeben werden.

Die Bolloré-Gruppe toleriert keine Verstöße dagegen und überwacht die Einhaltung durch die effektive Umsetzung eines Programms, das sich an den höchsten internationalen Standards orientiert.

Interne Meldeverfahren

Jeder, der gegen unseren Verhaltenskodex verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen oder einer strafrechtlichen Verfolgung im Einklang mit dem geltenden Recht rechnen.

Wenn Sie Kenntnis von Handlungen haben, die gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen, bitten wir Sie, uns diese gemäß dem **internen Meldeverfahren** der Gruppe zu melden. Sie können insbesondere eine Meldung auf die Plattform alert.bolloré.com einstellen, die über die Website der Bolloré-Gruppe oder jeden Internetbrowser zugänglich ist.

Wenn diese Plattform Ihnen die Möglichkeit zu einer anonymen Meldung bietet, bitten wir Sie im Sinne einer leichteren Bearbeitung, sich zu identifizieren.

Diese Plattform ergänzt, ersetzt aber nicht andere interne oder externe Meldewege, die denselben Vertraulichkeits- und Schutzregeln unterliegen.

Unabhängig von ihrem Ursprung wird Ihre Meldung **vertraulich behandelt**, um den Sachverhalt festzustellen, auf den sie sich bezieht. Ihre Identität ist nur speziell befugten Personen bekannt, die über die Kompetenz, die Befugnis und die Mittel verfügen, die für die Ausübung dieser Aufgabe erforderlich sind.

Wie gesetzlich verankert, **garantiert die Gruppe den Schutz von Whistleblowern vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen.**



Sensibilisierung und Schulung



Eine Sensibilisierungsmaßnahme soll das richtige Verständnis dieses Verhaltenskodexes, der darin enthaltenen Richtlinien und des professionellen Alarmsystems der Bolloré-Gruppe sicherstellen.

Für Mitarbeiter, die diesen Risiken ausgesetzt sind, werden auch zusätzliche Schulungen zu spezifischen Risiken und Verfahren zu deren Vermeidung angeboten.

Diese obligatorische Schulung muss von jedem neuen Mitarbeiter durchlaufen und alle zwei Jahre erneuert werden. Die ordnungsgemäße Durchführung dieser Schulungen wird insbesondere im Rahmen der jährlichen Gesprächskampagnen überwacht.

→ Weitere Informationen zu Schulungen und Verfahren finden Sie im Schulungsbereich der Bolloré-Gruppe.



Weitere Informationen

Wenn Sie Fragen zum Inhalt unseres Verhaltenskodex und den Richtlinien der Bolloré-Gruppe haben, konsultieren Sie die entsprechenden Aushänge und Bereiche auf unseren Internet- und Intranetseiten oder wenden Sie sich an die für die Umsetzung verantwortlichen Personen:

compliance@bollore.com
DIREKTION FÜR COMPLIANCE



- **Bekämpfung von Korruption**
- **Kampf gegen wettbewerbswidrige Praktiken**
- **Einhaltung internationaler Sanktionen und Exportkontrollen**
- **Schutz des Gesellschaftsvermögens und finanzielle Transparenz**

rse.groupebollore@bollore.net
CSR-DIREKTION



- **Erhaltung der Umwelt**

drhgroupebollore@bollore.net
DIREKTION FÜR PERSONALWESEN



- **Achtung der Menschenrechte**
- **Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Menschen**
- **Bekämpfung der Diskriminierung**

DIREKTION DPO



- **Schutz personenbezogener Daten**

security.team@bollore.com
DIREKTION FÜR CYBERSICHERHEIT



- **Schutz von Informationssystemen**

Diese Adressen dürfen nicht verwendet werden, um einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden.

Beziehen Sie sich dazu auf das interne Meldeverfahren.



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

Direktion für Compliance
compliance@bollore.com

Ausgabe 2024.

Bildnachweis:
Fototheken Rechte vorbehalten Groupe Bolloré. Istock.



Im Sinne des Umweltschutzes wird dieses Dokument von einer Imprim'Vert®-Druckerei auf Papier hergestellt, das aus Materialien besteht, die aus vorbildlich bewirtschafteten, FSC®-zertifizierten Wäldern und anderen kontrollierten Quellen stammen.

