

Código de conducta



ÍNDICE

Prólogo

2

Mensaje de Cyrille Bolloré, presidente
y director general del Grupo Bolloré

4

Compromisos, valores y ámbito de aplicación del código

Parte 1

Compromisos y responsabilidades

8

Corrupción, prácticas anticompetitivas
y sanciones internacionales

12

Derechos humanos

17

Salud y seguridad de las personas

21

Medio ambiente

23

Protección de datos personales y
Seguridad de los sistemas de información

25

Diversidad

27

Activos de la empresa

Parte 2

Aplicación del código de conducta

32

Aplicación

34

Información y alerta

El *Código de conducta* puede completarse con políticas y procedimientos de aplicación
y otros materiales informativos o de formación (vídeos, etc.)

Se puede acceder a recursos adicionales escaneando
el documento a través de la aplicación

«Responsible and committed» [responsable y comprometido]



Descargable en las tiendas de aplicaciones



El enfoque ético del Grupo Bolloré se basa en los valores y principios incorporados y aplicados por todos sus Directores y empleados a escala mundial.

Dirigido a todos los empleados y socios del Grupo, este Código de conducta detalla los fundamentos de este enfoque y el comportamiento esperado en sus actividades cotidianas.

Este *Código de conducta* se halla en plena consonancia con la política de responsabilidad social y medioambiental del Grupo Bolloré, expresada en su Declaración de Ética y RSC y en su informe «Responsable y comprometido».

1

Cuatro pilares fundamentales



Actuar

con integridad en nuestra conducta empresarial y promover los derechos humanos



Unir

y proteger a las personas, es la mayor fortaleza de la empresa



Innovar

en respuesta a los grandes retos medioambientales



Implicarnos

a largo plazo para el desarrollo regional

Debemos actuar siempre con integridad



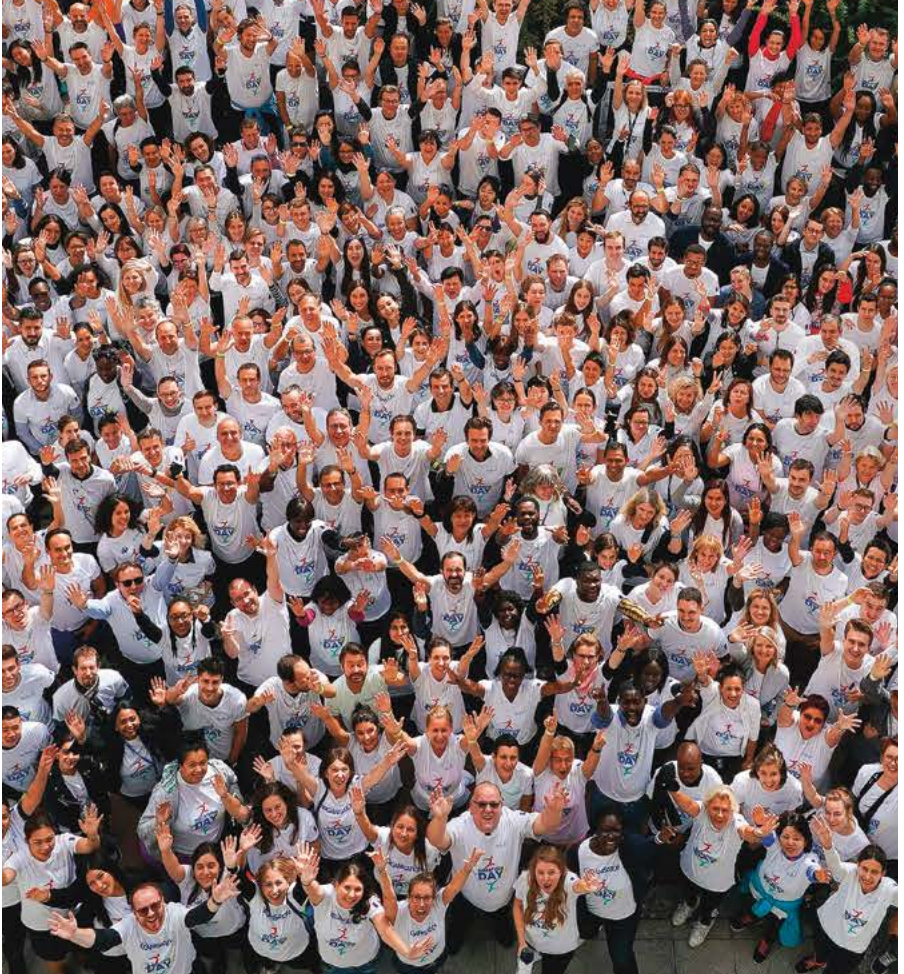
A lo largo de sus casi dos siglos de existencia, el Grupo Bolloré nunca ha dejado de desarrollarse, adaptándose a un mundo en constante cambio. Este éxito se debe al compromiso de las mujeres y los hombres que han contribuido a la expansión de nuestras actividades, manteniendo nuestros valores y forjando una ética empresarial común para todos.

El Grupo Bolloré condena la corrupción, el tráfico de influencias y las prácticas anticompetitivas. Garantiza la transparencia financiera, el cumplimiento de los programas de sanciones internacionales y la protección de los datos personales. Previene el deterioro del medio ambiente, las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y los riesgos para la salud y la seguridad de las personas. Por último, lucha contra toda forma de discriminación y acoso.

Vivimos en una época que exige transparencia y responsabilidad, en la que no bastan las declaraciones de intenciones. A través de nuestras acciones individuales, todos somos embajadores del Grupo y responsables de su reputación. Los representantes de todas nuestras filiales se unen a mí para pedirles que actúen siempre con integridad, respetando la legislación vigente y nuestro *Código de conducta*. Ninguna circunstancia puede excusar comportamientos que contravengan este código: es nuestra responsabilidad colectiva y está en juego la sostenibilidad de nuestro Grupo.

Cyrille Bolloré

Presidente y director general
del Grupo Bolloré



El Grupo Bolloré opera en tres ámbitos principales: Transporte y logística, Comunicación, y sistemas y almacenamiento de Electricidad. El grupo Vivendi tiene un enfoque ético propio que abarca sus actividades de comunicación, aplicable a sus empresas y adaptado a sus líneas de negocio.

➔ Para obtener más información www.vivendi.com



Un código de conducta...

...que confirma nuestros compromisos

El *Código de conducta* detalla los compromisos del Grupo Bolloré con respecto a:

- la **lucha** contra la corrupción;
- la **lucha** contra las prácticas anticompetitivas;
- el **cumplimiento** de las sanciones internacionales;
- el **respeto** de los derechos humanos;
- la **protección** de la salud y la seguridad de las personas;
- la **preservación** del medio ambiente;
- la **protección** de datos personales;
- la **lucha** contra la discriminación;
- la **protección** de los activos de la empresa y la transparencia financiera.

4

...inspirados en nuestros valores

Los compromisos expresados en la *Declaración de Ética y RSC* y en el Código de conducta se apoyan en los valores del Grupo Bolloré:



Humildad



Excelencia



Valor



Solidaridad



Agilidad e innovación

...de acuerdo con las normas internacionales

Los principios del *Código de conducta* son conformes con las normas internacionales de ASG, como los principios rectores de la ONU, la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que el Grupo Bolloré es firmante desde 2003. Como tal, el Grupo se compromete a integrar en su estrategia, cultura y operaciones diarias los diez principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



...y es vinculante para todos

Dado que nuestras acciones individuales no deben poner en riesgo el compromiso colectivo, todos y cada uno de los empleados, agentes y socios comerciales de todas las empresas del Grupo son responsables de garantizar su adhesión. El Grupo Bolloré no tolera ningún incumplimiento de este código y anima a sus partes interesadas a denunciar las conductas que lo contravengan (véase el apartado «Alerta», en la página 34). Aquellos que lo incumplan se exponen a medidas disciplinarias o a acciones legales de acuerdo con la legislación vigente.

Parte 1

Compromisos y responsabilidades



Lucha contra la corrupción

➡ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré condena toda forma de corrupción y tráfico de influencias.

La corrupción es uno de los principales obstáculos para el crecimiento sostenible y el desarrollo económico y sociopolítico tanto de las economías emergentes como de las desarrolladas.

Toda persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de ofrecer cualquier tipo de ventaja a cualquier persona (incluidos los funcionarios públicos) para que desempeñe o se abstenga de desempeñar cualquiera de sus funciones oficiales, o para que ejerza su influencia con el fin de obtener una ventaja indebida en beneficio de una empresa del Grupo.

➡ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: Me gustaría hacer un regalo a un socio comercial

Una buena cliente, con la que he mantenido una excelente relación durante muchos años, está a punto de jubilarse. Me gustaría hacerle un regalo o invitarla a un restaurante. Sin embargo, estoy dudando, ya que el contrato que nos ha confiado su empresa llega pronto a su fin y ella tiene la posibilidad de influir en su renovación.

Conducta que se debe adoptar

En ocasiones específicas o culturales, se pueden ofrecer regalos o invitar a los clientes/clientes potenciales a eventos para mantener buenas relaciones comerciales.

Estos regalos están sujetos a requisitos de declaración, autorización y registro.

Hacer (o recibir) un regalo debe ser un gesto razonable y desinteresado, que no debe interpretarse como una intención de influir en el receptor.

En este caso, debido al vencimiento inminente del contrato, este gesto no se ajusta a la política del Grupo en este ámbito.

SITUACIÓN N.º 2: Un funcionario público se ofrece a agilizar un trámite a cambio de un pago

Mientras una operación en curso avanza lentamente o está bloqueada, un funcionario público se ofrece a acelerarla o a eludirla a cambio de un pago en efectivo. El importe solicitado no se corresponde con una tasa oficial y no se facilitará ningún justificante de pago.

Conducta que se debe adoptar

Aunque usted no sea la persona que origina esta solicitud, la aceptación de un pago de «facilitación» se considera un acto de soborno.

Ante esta situación:

- rechace la propuesta de forma cortés dentro de los límites de las normas básicas de seguridad;
- informe a su contacto de que dichos pagos están prohibidos por la política del Grupo;
- informe de la situación a su superior jerárquico o utilice el sistema de denuncia.

9

- ➔ **Para obtener más información sobre la política anticorrupción del Grupo Bolloré**, en particular en lo que respecta a los regalos e invitaciones, los pagos de facilitación, los grupos de presión, el mecenazgo y el patrocinio:
 - consulte el espacio dedicado en la Intranet y las redes sociales de la empresa;
 - póngase en contacto con compliance@bolloré.com.



Lucha contra las prácticas anticompetitivas

➔ Puntos clave de nuestra política

Un entorno competitivo justo, motor de la innovación, nos permite ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios posibles.

El Grupo Bolloré no participa en prácticas destinadas a distorsionar, obstaculizar, eliminar o restringir abusivamente la libre competencia. Estas prácticas incluyen acuerdos destinados a fijar los precios o a repartir las cuotas de mercado y asignar las adjudicaciones de las licitaciones.

➔ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: nuestros competidores quieren negociar la repartición de un importante contrato

Mi empresa es miembro de una asociación profesional que engloba a los actores del sector. Durante una reunión a la que asistí, se entabló una conversación entre competidores en relación con una importante licitación pública en curso, sugiriendo que se podría llegar a un acuerdo para asignar los diferentes trabajos.

Conducta que se debe adoptar

Las organizaciones profesionales pueden ser útiles para debatir cuestiones comunes: reglamentos, normas técnicas, seguridad de los productos, defensa de los intereses de la profesión, etc. Sin embargo, si se discuten temas como la fijación de precios, la asignación de cuotas de mercado o las licitaciones en curso, es importante abandonar la sala inmediatamente y asegurarse de que se registre su salida. A continuación, comunique el incidente a su superior jerárquico o utilice el sistema de denuncia.

10

Cumplimiento de las sanciones internacionales

➔ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré cumple los programas de sanciones, en particular aquellos adoptados por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la Unión Europea y Estados Unidos, que implican restricciones contra un Estado, una persona o una organización. Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de participar en operaciones que puedan vulnerar un embargo, sanciones sectoriales o la congelación de activos.



📍 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Un cliente encarga la exportación de sus productos sin aportar ninguna información de la misma

Se pone en contacto conmigo una empresa que desea exportar productos al país X. El cliente es fiable y reconocido en sus mercados, pero indica que la naturaleza de la mercancía se me especificará más adelante.

No sé si esta falta de información es un factor de bloqueo.

Conducta que se debe adoptar

Algunos programas de sanciones prohíben o exigen una autorización previa para las operaciones que afectan a determinados países o sectores económicos. Por tanto, en caso de duda, es necesario obtener toda la información posible sobre la mercancía, consultar el espacio de la Intranet dedicado a las sanciones internacionales para comprobar si este país X está sujeto a sanciones concretas, y ponerse en contacto con el delegado de cumplimiento normativo de su perímetro, si es necesario.



Protección de la libertad de expresión y de asociación

➔ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré respeta la libertad de expresión, de asociación y de representación colectiva, y se compromete a garantizar un diálogo social abierto en cualquier circunstancia. Toda persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de cualquier forma de presión, exacción o comportamiento destinado a alterar u obstaculizar la expresión de los empleados.

🕒 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Mis empleados desean expresar sus reivindicaciones, pero no existe un marco de diálogo social en el país

Dirijo una entidad en un país en el que la ley no reconoce el derecho a la organización colectiva de los trabajadores. Algunos de mis empleados me han trasladado reivindicaciones que les gustaría negociar y están pensando en formar un sindicato con este fin.

Conducta que se debe adoptar

El Grupo Bolloré se compromete a facilitar la expresión de los empleados y a garantizar la no discriminación de los trabajadores que participan en las estructuras representativas. De acuerdo con la legislación local, se escuchará a los empleados y se considerarán sus demandas.



Póngase en contacto con el departamento de Recursos Humanos del Grupo para poner en marcha herramientas y procedimientos destinados a recabar las peticiones de sus empleados, y garantizar así un diálogo social abierto de acuerdo con la legislación local.

Lucha contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos

➔ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré está firmemente comprometido con la lucha contra todas las formas de esclavitud moderna y la trata de seres humanos. Toda persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de participar o contribuir, directa o indirectamente, a situaciones de trabajo forzoso.

Por trabajo forzoso se entiende cualquier trabajo realizado en contra de la propia voluntad y bajo la coacción de cualquier tipo de amenaza: el uso de la violencia o la intimidación, la manipulación de deudas, la retención del salario o de los documentos de identidad, la amenaza de denuncia a las autoridades de inmigración, etc.

La trata de seres humanos se refiere a la explotación de personas mediante el trabajo forzoso, que a menudo implica el transporte de estas personas dentro de un país o a través de sus fronteras.

13

➔ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: En las instalaciones de un subcontratista, los empleados parecen estar obligados a trabajar en condiciones inseguras

Durante una visita a una entidad dependiente del Grupo, me di cuenta de que los trabajadores contratados por una empresa subcontratada duermen en la obra y trabajan sin el equipo adecuado.

Algunos trabajadores acusan a su empresa de bloquear el pago de sus salarios, para obligarles a seguir trabajando en esas condiciones peligrosas cuando en realidad preferirían dejar el sitio de trabajo.

Conducta que se debe adoptar

Si se comprueba que los hechos son ciertos, debe informar urgentemente a su superior jerárquico o a su contacto de RSC, o denunciarlo a través del sistema de denuncia. Se llevarán a cabo verificaciones adicionales con el subcontratista y se adoptarán rápidamente medidas de subsanación si procede.

Lucha contra el trabajo infantil

➡ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré se abstiene de recurrir tanto directa como indirectamente al trabajo infantil, de conformidad con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Más allá del cumplimiento de la legislación local sobre la edad mínima para trabajar, el Grupo prohíbe la contratación de niños menores de 15 años para cualquier trabajo, así como la contratación de jóvenes menores de 18 años para cualquier tipo de trabajo considerado «peligroso».

🗨 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Uno de mis subcontratistas utiliza empleados que parecen muy jóvenes

En el país en el que se encuentra la empresa en la que trabajo, el empleo de niños menores de 15 años no está prohibido. Durante una visita a una obra que lleva a cabo uno de nuestros subcontratistas, me di cuenta de que algunos de los empleados parecían muy jóvenes.

Conducta que se debe adoptar

Si es testigo de trabajo infantil, si sospecha que hay niños trabajando en las instalaciones de uno de nuestros proveedores o subcontratistas, informe de la situación a su superior jerárquico o a su contacto de RSC, o utilice el sistema de denuncia. En las regiones en las que la legislación o las prácticas dan lugar a una sospecha de riesgo, la contratación y el uso de trabajadores subcontratados debe someterse a una revisión más exhaustiva. Compruebe sistemáticamente los documentos de identidad de los trabajadores que vaya a emplear, y exija lo mismo a sus socios comerciales, haciendo hincapié en que el incumplimiento de este compromiso conllevaría el cese de la relación comercial.



Derechos de las comunidades locales y de los locatarios

➔ Puntos clave de nuestra política

De acuerdo con la normativa local y las normas internacionales, tal como se recoge en la *Declaración de Ética y RSC* y en la *Declaración de Derechos Humanos*, el Grupo se compromete a respetar y promover los derechos de las comunidades locales y los residentes que puedan verse afectados por el desarrollo de sus actividades.

➔ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: Los habitantes del municipio local acusan a mi empresa de contaminación

Mi empresa está situada cerca de zonas naturales y agrícolas de las que dependen las comunidades locales. Los habitantes del pueblo vecino se quejan de los residuos plásticos encontrados en cunetas y masas de agua y acusan a la empresa de ser la causante.

Conducta que se debe adoptar

En primer lugar, debe determinar si la contaminación denunciada es el resultado de una mala conducta por parte de un empleado o socio comercial que actúa en nombre de la empresa, o de un fallo en la aplicación de los procedimientos internos de gestión medioambiental.

Si es testigo o sospecha de un comportamiento irrespetuoso por parte de un empleado o socio/subcontratista que trabaja in situ



(por ejemplo, el vertido de residuos), comunique la situación a su superior jerárquico, al responsable de medio ambiente, si procede, o utilice el sistema de denuncia.

En las regiones en las que las soluciones para la recuperación, gestión y clasificación de los residuos son deficientes o inexistentes, deben aplicarse soluciones adecuadas para prevenir, corregir o compensar los riesgos de contaminación.

SITUACIÓN N.º 2: Acusan a mi empresa de ser cómplice de violencia contra la población local

En la región donde se encuentra mi empresa, se acusa a otra empresa de comportamiento violento hacia la población local. Como esta empresa es uno de nuestros subcontratistas, las autoridades locales nos acusan de ser cómplices de esta violencia.

Conducta que se debe adoptar

Si es testigo o sospecha de prácticas violentas por parte de un proveedor o subcontratista, informe inmediatamente de la situación a su superior jerárquico o a su contacto de RSC, o utilice el sistema de denuncia. Se garantizará y facilitará el diálogo con las comunidades locales y se investigarán las denuncias. Si se comprueba que son ciertas, la empresa subcontratista deberá adoptar medidas de subsanación y, en caso contrario, se pondrá fin a la relación comercial.





Protección de los trabajadores

17

🔑 Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, proporcionando un marco para identificar y minimizar los riesgos asociados a sus actividades y aplicando una política de protección social eficaz.

Toda persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de cualquier comportamiento que pueda poner en peligro la vida o la salud de los empleados, proveedores, subcontratistas, clientes, usuarios y comunidades locales.

🔑 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: Soy testigo de un comportamiento que creo que pone a un compañero en peligro

Durante el trabajo en una zona de fabricación muy ruidosa, mi compañero no se pone sistemáticamente los tapones para los oídos, a pesar de que se nos exige formalmente que lo hagamos. Se lo he señalado educadamente varias veces, pero sigue igual. Me temo que si hablo de esto con nuestro responsable se lo tomará a mal.

Conducta que se debe adoptar

La seguridad de todos los empleados es una prioridad para el Grupo Bolloré y todos tenemos la responsabilidad de contribuir a ella. Es importante que avise a su superior jerárquico de esta situación, después de haber informado a su compañero/a de que está obligado/a a hacerlo.

En general, asegúrese de conocer, comprender y aplicar las políticas y procedimientos de salud y seguridad. En caso de duda, póngase en contacto con sus responsables de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (QHSE) o de Recursos Humanos.

SITUACIÓN N.º 2: Tengo un viaje de negocios a un país considerado sensible

Por motivos profesionales, tengo que viajar a un país que vive ciertas tensiones políticas y sociales. Aunque la situación sobre el terreno parece tranquila, me pregunto cuál es la mejor manera de preparar este viaje, para poder reaccionar de la mejor manera posible en caso de que surjan problemas de seguridad a nivel local.

Conducta que se debe adoptar

Antes de su viaje, asegúrese de que la dirección, así como las autoridades diplomáticas locales si es necesario, están al día con su información personal (copia de su pasaporte, dirección de residencia). Cumpla estrictamente la normativa local relativa a la entrada en el territorio (visado de entrada, posibles declaraciones de aduana, etc.). Una vez allí, durante sus conversaciones o en las redes sociales, evite hacer declaraciones que puedan considerarse políticas o partidistas. Evite sistemáticamente las manifestaciones u otras alteraciones del orden público y mantenga un perfil bajo sobre el hecho de que trabaja para el Grupo Bolloré.

➔ **Para cualquier cuestión relacionada con la seguridad, póngase en contacto con el departamento correspondiente del Grupo suretegroupe@bollore.com**

18



Lucha contra el acoso psicológico y sexual

➔ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré se compromete a luchar contra toda forma de acoso psicológico y sexual. El acoso psicológico se refiere a los actos reiterados que tienen el propósito o el efecto de degradar las condiciones de trabajo y que pueden socavar los derechos y la dignidad de otras personas, afectar a su salud física y mental o comprometer su desarrollo profesional. El acoso sexual es el uso reiterado de palabras o comportamientos de connotación sexual que atentan contra la dignidad de una persona por su carácter degradante o humillante, o que crean una situación intimidatoria, hostil u ofensiva para la persona en cuestión.

➔ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: Mi superior jerárquico insiste en invitarme a cenar, pero yo no quiero

Mi supervisor se ha ofrecido repetidamente a invitarme a cenar a solas sin ninguna razón profesional. Siempre me niego, pero él insiste. Temo que si le pido que deje de hacerlo, sea contraproducente y sea perjudicial para mi trabajo.

Conducta que se debe adoptar

El comportamiento del superior jerárquico no es adecuado. Debe informar a su responsable de Recursos Humanos o utilizar el sistema de denuncia. Bolloré garantiza el tratamiento confidencial de las alertas y la protección de los denunciantes que actúen de buena fe frente a cualquier forma de represalia.

SITUACIÓN N.º 2: Soy testigo de comentarios inapropiados y reiterados dirigidos a un/a compañero/a de trabajo

Un miembro del personal suele hacer comentarios sexuales o muy inapropiados a otro compañero en público en tono de broma. Este/a último/a no parece muy cómodo/a con la situación, pero no lo dice. No veo que la situación cambie. ¿Tengo que intervenir? ¿Hablar con alguien al respecto?

Conducta que se debe adoptar

Si es testigo de un comentario inapropiado en el lugar de trabajo, primero debe sugerir a la víctima que le indique a la persona correspondiente que su comentario no es aceptable. Si la víctima se siente incómoda con esta idea, sugiérale que lo comente con su superior jerárquico o con el responsable de Recursos Humanos. Si aun así no se atreve a actuar y la situación persiste, debe informar a su superior jerárquico o al responsable local de Recursos Humanos.



20

SITUACIÓN N.º 3: Uno de mis compañeros de trabajo en un proyecto ha sido repetidamente objeto de comentarios personales denigrantes

El responsable del proyecto le recuerda repetidamente lo ineficiente, incapaz e incompetente que fue durante un proyecto anterior. Estos comentarios, que no parecen estar basados en hechos, se hacen a menudo delante de todo el equipo. El resultado es un entorno hostil para el proyecto, mientras que el compañero se muestra cada vez más retraído y silencioso. ¿Cómo debo reaccionar? ¿Tengo que hablar con alguien al respecto?

Conducta que se debe adoptar

El comportamiento del director del proyecto no es el adecuado. Debe sugerir a la persona que ha sido víctima de estas acciones que informe a su superior jerárquico o al responsable de Recursos Humanos. Si a la persona le incomoda hacerlo y la situación persiste, informe a su superior jerárquico o al responsable local de Recursos Humanos.

Preservación del medio ambiente

👉 Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré cumple íntegramente la legislación aplicable en materia de protección del medio ambiente y hace todo lo posible para preservarlo.

Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de tener un comportamiento contrario a los compromisos adquiridos. Los comportamientos prohibidos incluyen la degradación o destrucción, ya sea voluntaria o involuntaria, gradual o accidental, de los entornos naturales (aire, suelo, aguas superficiales o subterráneas), los recursos naturales y los ecosistemas.

👉 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: En ocasiones, uno de mis proveedores de servicios utiliza prácticas que contaminan el medio ambiente

Mi empresa firmó un contrato de subcontratación con una empresa. Durante una conversación informal con uno de sus representantes, observé que los empleados de esta empresa a veces utilizan productos o equipos contaminantes para realizar su trabajo, con el fin de reducir costes. Sin embargo, en su comunicación, esta empresa afirma que aplica y cumple estrictas normas medioambientales.



Conducta que se debe adoptar

Si los compromisos medioambientales forman parte del contrato entre usted y un proveedor o subcontratista, cualquier incumplimiento por su parte en este ámbito puede dar lugar al término de la relación contractual. En la misma medida que los empleados, los proveedores están obligados a cumplir los compromisos medioambientales del Grupo Bolloré, tal como se establece, en particular, en la Declaración de Ética y RSC.

Si observa una situación contraria a las prácticas esperadas, comunique la situación a su superior, a su contacto de RSC y al responsable de medio ambiente de la organización, si procede.

SITUACIÓN N.º 2: El sistema de gestión de residuos de mi empresa es insuficiente

Mi empresa ha creado un sistema de recogida y clasificación de residuos, pero no se utiliza lo suficiente. Está demasiado lejos, es poco visible y accesible para algunas personas, y no favorece el tratamiento óptimo de los residuos. A menudo me parece más conveniente utilizar la papelera normal.

Conducta que se debe adoptar

De acuerdo con sus compromisos medioambientales, el Grupo Bolloré insta a sus filiales a aplicar medidas para limitar la producción de residuos y promover soluciones de reciclaje en la medida de lo posible. Si su empresa ha implantado un sistema de clasificación de residuos, debe cumplirlo y dar su opinión para que se puedan poner en marcha las medidas oportunas para mejorarlo.



Protección de datos personales

🔑 Puntos clave de nuestra política

Aunque la digitalización de las actividades constituye una fuente de oportunidades, exige la aplicación de medidas que garanticen la confidencialidad y el tratamiento seguro de los datos personales utilizados por las empresas. Por «datos personales» se entiende cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable.

El Grupo Bolloré se esfuerza por proteger los datos personales que se le confían. En todos los lugares en los que opera, se esfuerza por aplicar las medidas técnicas y organizativas adecuadas para llevar a cabo el tratamiento de estos datos de acuerdo con la legislación aplicable.

Todos los empleados del Grupo están sujetos a la obligación de confidencialidad en relación con la protección de los datos personales a los que tienen acceso en el marco de sus funciones.

🔑 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: He recibido por error un correo electrónico con listas de datos personales de mis compañeros

Alguien me envió por error un correo electrónico con un archivo relativo a los viajes de negocios de los empleados, que contenía sus nombres, su información administrativa y número de pasaporte o de documento de identidad. ¿Debo cerrar o borrar el documento e ignorar lo que he visto?

Conducta que se debe adoptar

La divulgación de esta información, incluso por error, se considera una violación de los datos personales y requiere la aplicación de medidas de subsanación. También puede haber sido recibida por personas distintas a usted, que no tienen permiso o que no requieren tener esta información. Póngase en contacto inmediatamente con el responsable de protección de datos para que le asesore sobre cómo proceder o, en su defecto, con su superior jerárquico o el departamento jurídico.



Seguridad de los sistemas de información

➔ Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré pone a disposición de sus empleados los equipos informáticos, los medios de comunicación y la información y los datos necesarios para llevar a cabo sus tareas. Los empleados son responsables de utilizar estos recursos de acuerdo con la política de seguridad vigente, con el fin de limitar la exposición de los sistemas de información del Grupo al riesgo de ciberataques. Los ciberataques, cuyo objetivo es obtener ilegalmente datos sensibles de la empresa o información personal para explotarlos o revenderlos, pueden tener un impacto considerable en la empresa, como la interrupción de la producción, la indisponibilidad sustancial, la pérdida de volumen de negocio, etc.

➔ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: He recibido un correo electrónico en el que se me solicitan mis datos bancarios

He recibido un correo electrónico del banco que gestiona las cuentas de mi empresa en el que me informan de que me facilitarán mi nueva clave de acceso. Para validar este nuevo código, debo conectarme a un sitio web e introducir mi nombre de usuario y contraseña. ¿Cómo puedo asegurarme de la legitimidad de esta solicitud?

Conducta que se debe adoptar

Un banco nunca le pedirá su nombre de usuario y contraseña. Esto es claramente un intento de *phishing*. Si recibe un correo electrónico de entidades o personas con las que está en contacto pidiéndole que proporcione información confidencial o personal, tenga siempre cuidado. Compruebe la ortografía del correo electrónico, el dominio del remitente, la urgencia de la solicitud, etc. Podría tratarse de un individuo malintencionado que intenta robarle sus datos de acceso. Si ha proporcionado por error sus datos de acceso, debe informar a su superior jerárquico y cambiar su contraseña inmediatamente.

- ➔ **En caso de duda, le recomendamos que envíe una copia del correo electrónico como archivo adjunto a security.team@bollore.com.**



Lucha contra la discriminación

25

👉 Puntos clave de nuestra política

El Grupo Bolloré se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, el empleo, el desarrollo personal y profesional y la promoción. Este compromiso se basa en una cultura inclusiva que permite que todas las personas, con independencia de sus particularidades, desarrollen todo su potencial. Toda persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de realizar declaraciones y prácticas discriminatorias por motivos de origen, sexo, situación familiar, embarazo, aspecto físico, apellido, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, edad, opiniones políticas, actividades sindicales o pertenencia a una etnia o religión determinada.

El Grupo se compromete, en particular, a promover la diversidad en el trabajo, la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la integración profesional de los jóvenes.

👉 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN N.º 1: Estoy entrevistando a una persona con discapacidad para un puesto

Estoy realizando entrevistas para un puesto de comercial. Uno de los candidatos, que merece ser considerado para el puesto por sus habilidades y experiencia, tiene una discapacidad motriz. Sin embargo, dudo sobre si aceptar su solicitud, porque creo que nuestros clientes pueden no sentirse cómodos con su discapacidad.

Conducta que se debe adoptar

Rechazar una solicitud basándose en la reacción (o en la suposición de una posible reacción) de otros ante la discapacidad, el origen étnico o cualquier otra consideración basada en elementos ajenos al lugar de trabajo es una práctica discriminatoria. Debe tomar su decisión basándose únicamente en elementos objetivos, como las aptitudes y la experiencia profesional, que permitan establecer que un candidato es capaz de realizar el trabajo en cuestión.

SITUACIÓN N.º 2: Una empleada que quiero ascender está embarazada

Una de mis empleadas lleva cuatro años en su puesto y su desempeño es muy bueno. Creo que tiene la experiencia y las aptitudes necesarias para convertirse en responsable de mi equipo, un puesto que necesito crear rápidamente. Me expresó su interés y motivación por este puesto, pero también me dijo que está esperando su segundo hijo.

Conducta que se debe adoptar

Debe tomar su decisión basándose únicamente en la capacidad de la empleada para ocupar el puesto.

Si se demuestra esta capacidad, la creación del puesto puede llevarse a cabo con un breve periodo de adaptación de la función y la organización de su equipo.



Prevención de conflictos de intereses

➔ Puntos clave de nuestra política

Todos los empleados deben abstenerse de participar en las decisiones que conciernen al Grupo Bolloré cuando un interés personal (familiar, financiero, asociativo, político, etc.) pueda interferir de forma considerable en el ejercicio independiente y objetivo de sus funciones y afectar a su capacidad para actuar en interés del Grupo.

🕒 ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Un socio comercial ha contratado a un miembro de mi familia

Descubro que un miembro de mi familia acaba de ser contratado como director de ventas de una empresa con la que estoy en contacto regularmente para la prestación de servicios de consultoría. ¿Qué debo hacer?

Conducta que se debe adoptar

Debe revelar esta situación, que puede entrar en conflicto con los intereses del Grupo, y abstenerse de tomar cualquier decisión hasta que las personas autorizadas hayan completado su análisis. Esta declaración no puede justificar medidas discriminatorias contra usted. Sin embargo, si se demuestra que este conflicto de intereses ha dado lugar a prácticas fraudulentas o corruptas, estará sujeto a medidas disciplinarias o a acciones legales.

27



Confidencialidad y prevención del uso de información privilegiada

➔ Puntos clave de nuestra política

No podrá utilizarse, comunicarse o revelarse ninguna información de carácter confidencial relativa a las actividades del Grupo sin la autorización expresa de la alta dirección. Además, las personas que tengan acceso a información que no sea de dominio público sobre una empresa cotizada deben abstenerse de utilizar dicha información para negociar con instrumentos financieros de los que puedan obtener un beneficio.

🗨️ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Mientras se lleva a cabo la adquisición de una empresa, la prensa se pone en contacto conmigo

Estoy participando en el proceso de adquisición de una empresa en un mercado en rápido crecimiento. Una periodista se pone en contacto conmigo a través de una red social y me dice que ha obtenido información de una fuente cercana a la operación y que le gustaría obtener mi opinión.

28

Conducta que se debe adoptar

No debe difundir información relativa al Grupo, en particular, pero no exclusivamente, en las redes sociales, sin consultarlo previamente con el departamento de Comunicación con el fin de asegurarse de que dicha información no tenga un carácter confidencial.



Lucha contra la evasión fiscal

➡ Puntos clave de nuestra política

El Grupo garantiza el respeto de las normas fiscales aplicables a su actividad, la transparencia ante a las autoridades fiscales y la coherencia de su política fiscal con su estrategia de RSC. El Grupo rechaza la localización de beneficios en paraísos fiscales. No obstante, la localización en países con regímenes fiscales ventajosos es posible si está económicamente justificada, es decir, si su motivación no es principalmente fiscal. Toda persona que actúe en nombre del Grupo está obligada a abstenerse de cualquier acción que tenga como objetivo eximir a una entidad del Grupo de sus obligaciones fiscales.

➡ ¿Qué medidas debiésemos adoptar?

SITUACIÓN: Tengo la posibilidad de iniciar una relación comercial con una empresa ubicada en un paraíso fiscal

Una empresa situada en un país reconocido por ofrecer condiciones fiscales ventajosas invita a una empresa francesa del Grupo a participar en una oferta de licitación. ¿Puedo responder a esta licitación?

Conducta que se debe adoptar

En general, el departamento fiscal del Grupo debe participar en las respuestas a las licitaciones o convocatorias de ofertas en la medida de lo posible, con mayor razón cuando se trata de un país calificado como «no cooperativo en materia fiscal» (por ejemplo, las Bahamas, Omán, Panamá, las Islas Vírgenes Británicas, etc.). Los países y regiones no cooperativos se designan como tales por el Gobierno francés porque no cumplen los criterios exigidos en materia de transparencia fiscal, eliminación de medidas fiscales preferenciales e intercambio de información de índole tributaria. Sin embargo, las relaciones comerciales con estos países no están prohibidas cuando están económicamente justificadas. Por tanto, si se prevén flujos financieros con dichos países, es obligatorio informar inmediatamente al departamento fiscal del Grupo.



Parte 2

Aplicación del código de conducta

Sistema de aplicación del Código de conducta



El Grupo Bolloré no tolera ninguna infracción de su *Código de conducta* y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y sancionar las acciones cuya materialidad se haya establecido tras un procedimiento contradictorio.

Toda persona que infrinja el código puede ser objeto de una acción disciplinaria en las condiciones previstas en el reglamento interno o de acciones legales, de conformidad con la legislación aplicable.

El cumplimiento de los compromisos del Grupo Bolloré se basa en un sistema eficaz y coherente, común a todas las divisiones, y supervisado por una organización específica, que abarca:

- el Consejo de Administración;
- la Dirección General;
- el Comité de Ética, RSC y anticorrupción;
- el departamento de Cumplimiento Normativo del Grupo;
- el departamento de RSC;
- el departamento de Recursos Humanos;
- el departamento de Sistemas de Información;
- el departamento Fiscal;
- el departamento de Seguridad.

Esta organización se encarga de que el Código de conducta se entienda y se cumpla. Sus miembros tienen una obligación de confidencialidad y disponen de la competencia, la autoridad y los medios necesarios para llevar a cabo esta misión.

Organización funcional



Público general



Un **documento fundamental** que establece los principales compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible e inclusivo.

Empleados, socios comerciales



Un **documento fundamental** en el que se recogen los principios, así como las normas de conducta y comportamiento básicos que deben adoptarse (salud y seguridad, lucha contra la corrupción, cumplimiento de las normas de competencia, prevención de conflictos de intereses, RSC, etc.).

Divisiones operativas



Políticas y procedimientos: cumplimiento, recursos humanos (diversidad, inclusión, etc.), medio ambiente, salud y seguridad, compras, protección de datos personales, etc.

Herramientas: mapa de riesgos, formación/sensibilización, sistema de denuncia, evaluación de terceros (notificación y auditoría), diálogo con las partes interesadas, comunicación, etc.

Divisiones locales



Procedimientos y planes de acción aplicados por las divisiones, unidades de negocio y entidades dependientes, que garantizan la difusión de las políticas en todas las regiones donde opera el Grupo.

Información

El Grupo Bolloré aplica un plan de sensibilización y formación para que todos sus empleados y socios comerciales conozcan el Código de conducta y lo cumplan en el curso de sus actividades diarias.

Los empleados identificados como expuestos a riesgos específicos reciben formación adicional.

➔ Para obtener más información sobre el *Código de conducta* y las políticas:

- Consulte las pantallas y las áreas específicas de la Intranet;
- Póngase en contacto con los responsables de la aplicación en su ámbito;
- Póngase en contacto con el departamento de Cumplimiento Normativo: compliance@bollore.com.

Alerta

El sistema de denuncia complementa los modos «tradicionales» de señalamiento, como el canal jerárquico. Este, accesible a través de la Internet en alert.bollore.com, le permite denunciar una posible infracción del Código de conducta de la que tenga conocimiento personal.

El Grupo garantiza un tratamiento confidencial de las alertas y la protección de los denunciantes que actúen de buena fe frente a cualquier forma de represalia. Sin embargo, las personas que hagan un uso indebido del sistema podrían ser objeto de medidas disciplinarias, sin perjuicio de las acciones legales oportunas.



BOLLORÉ

Responsables y comprometidos

EL GRUPO BOLLORÉ

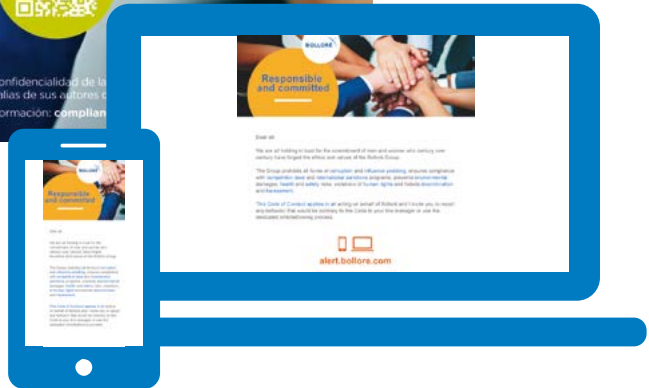
- CONDENA**
la **corrupción** y el **tráfico de influencias**,
las **prácticas que atentan contra la libre competencia**,
- VELA POR EL CUMPLIMIENTO**
de los programas de **sanclones económicos**,
- PREVIENE**
los daños al **medio ambiente**, las violaciones
de los **derechos humanos** y las **libertades fundamentales**.
los daños a la **salud** y la **seguridad** de las personas.
- LUCHA**
contra todas las formas de **discriminación**
y de **acoso**.

¿Una situación irregular?
alert.bolloré.com

ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA ES DE APLICACIÓN PARA TODOS

El Grupo Bolloré garantiza la confidencialidad de la información que se le proporciona y se compromete a no divulgarla a terceros sin el consentimiento previo del titular de los datos. Para obtener más información: compliance@bolloré.com

Mostrar



direcciones

Departamento de Cumplimiento Normativo
compliance@bollore.com

Publicación en 2020.

Fotografías propiedad de: fototecas del Grupo Bolloré,
con derechos reservados. Annie Pratt, Adobe stock, Getty images.

Diseño y producción: **HAVAS PARIS**.

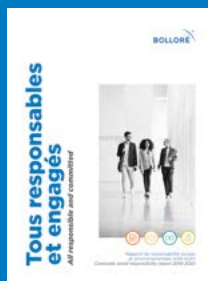
Nuestras publicaciones sobre ética y RSC:



Código de conducta
Sistema de declaraciones



Cartel
«Todos responsables y comprometidos»



Informe
«Todos responsables y comprometidos»



Programa de cumplimiento



Folleto
«Todos responsables y comprometidos»



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