

ONZE GEDRAGSCODE



De gedragscode kan worden aangevuld met toepassingsbeleidsregels en -procedures en ander informatie- of opleidingsmateriaal (video's, enz.). Deze extra hulpmiddelen zijn toegankelijk door de QR-codes te scannen die overal in dit document staan.

Alle beschikbare versies van de gedragscode zijn toegankelijk via de internetsite van de Groep door de onderstaande QR-code te scannen



INHOUD

Voorwoord

4

Bericht van Cyrille Bolloré, algemeen
directeur van de Bolloré Groep

5

Inzet, waarden en toepassingsgebied
van de code

Deel 1

Beleidsregels van de Groep

10

Corruptie, concurrentiebeperkende
werkwijzen en internationale sancties

14

Mensenrechten

18

Gezondheid en veiligheid van personen

21

Diversiteit

23

Milieu

24

Bescherming van persoonsgegevens
en beveiliging van informatiesystemen

27

Bedrijfsactiva

Deel 2

Naleving van de gedragscode

33

Bedrijfswaarschuwingssysteem

34

Bewustmaking en training



Integer handelen

Voorwoord

Al meer dan 200 jaar past de Bolloré Groep zich aan en vindt zichzelf opnieuw uit. Onze lange levensduur is het resultaat van de inzet van de mannen en vrouwen die ons bedrijf hebben ontwikkeld, in overeenstemming met onze waarden. Integriteit is de hoeksteen van onze relaties met onze klanten en partners. Dit is de basis waarop vertrouwen en succes worden gebouwd.

De directeuren en managers van de Groep hebben de bijzondere verantwoordelijkheid om deze integriteit uit te dragen. Als medewerkers bent u allemaal ambassadeurs van de Bolloré Groep. Daarom vraag ik iedereen om altijd in overeenstemming met de geldende wetten en onze Gedragscode te handelen. Geen enkele omstandigheid kan handelingen rechtvaardigen die in strijd zijn met deze principes.

Ik wil u ook uitnodigen om alle overtredingen waarvan u getuige bent te melden. Onze collectieve verantwoordelijkheid en de toekomst van onze Groep hangen ervan af.

Intentieverklaringen zijn niet genoeg. Handel altijd verantwoord en transparant. Ik reken op u om ervoor te zorgen dat de Groep trouw blijft aan zijn principes, om samen flexibel, moedig en vastberaden vooruit te blijven gaan.

Allemaal bedankt voor uw inzet.

Cyrille Bolloré

Algemeen directeur van de Bolloré Groep

Onze Gedragscode bevestigt de inzet van de Groep

De Bolloré Groep wil aan de verwachtingen over bedrijfsethiek van al zijn belanghebbenden en aan de internationale normen voor MVO-kwesties voldoen, zoals de leidende beginselen van de VN, de OESO en het United Nations Global Compact, dat de Bolloré Groep al in 2003 heeft ondertekend. De Groep ondersteunt in het bijzonder de 10 principes van het Global Compact op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu en corruptiebestrijding en zet zich in om deze te integreren in zijn strategie, cultuur en dagelijkse activiteiten. Deze inzet wordt weerspiegeld in het beleid van de Bolloré Groep voor sociale en milieuverantwoordelijkheid, dat is vastgelegd in het ethisch en maatschappelijk handvest en in het duurzaamheidsverslag.

DRIE FUNDAMENTELE THEMA'S



Bestuur

**Integer zakendoen,
in overeenstemming met
de waarden en principes die
al onze medewerkers en
belanghebbenden delen.**



Sociaal

**Onze werknemers, de grootste
kracht van het bedrijf, verenigen,
beschermen en ontwikkelen/
opleiden in een aantrekkelijke
en inclusieve omgeving en in onze
waardeketen.**



Milieu

**Ons aanpassen aan
klimaatverandering door innovatie
van onze producten en diensten
en verkleining van onze
koolstofvoetafdruk.**



Deze gedragscode geeft uitdrukking aan de vastberadenheid van de Groep en zijn vertegenwoordigers om onder alle omstandigheden integer te handelen, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving (in het bijzonder de Franse wet op de waakzaamheidsplicht, de Franse wet Sapin 2, de Europese groene taxonomie-verordening en de Europese CSRD-richtlijn).

WIJ STEUNEN HET
WERELDWIJDE PACT



Waarden en principes elke dag weer belichaamd

De Bolloré Groep is en wordt gebouwd op sterke waarden, gedeelde doelstellingen en een langetermijnvisie.



Nederigheid

Wij respecteren anderen en zijn dankbaar voor ieders bijdrage.



Uitmuntendheid

We eisen het beste voor onze klanten en verbeteren onszelf voortdurend.



Moed

Wij zijn veerkrachtig en gaan de toekomstige uitdagingen stoutmoedig aan.



Solidariteit

Wij dragen verantwoord en betrokken bij aan de ontwikkeling van de gemeenschappen om ons heen.



Flexibiliteit en innovatie

We houden de ontwikkelingen bij, zijn in staat ons aan te passen en durven waarde te creëren.

Deze visie is gebaseerd op onveranderlijke principes die worden belichaamd door al onze leiders en werknemers wereldwijd.

- **bestrijding** van corruptie;
- **bestrijding** van concurrentiebeperkende werkwijzen;
- **naleving** van de internationale sancties;
- **naleving** van de mensenrechten;
- **bescherming** van de gezondheid en veiligheid van personen;
- **bescherming** van het milieu;
- **bescherming** van persoonsgegevens;
- **bestrijding** van elke discriminatie;
- **bescherming** van de activa van het bedrijf en financiële transparantie.

In onze gedragscode wordt het beleid van de Bolloré Groep op dit gebied beschreven en wordt geïllustreerd welk gedrag passend is in risicovolle situaties

Onze gedragscode geldt voor iedereen



Onze gedragscode is van toepassing op alle personen die in naam van de Bolloré Groep handelen. Hij is opgenomen in het huisreglement van alle dochterondernemingen van de Groep en wordt verspreid onder al hun werknemers. Hij is ook beschikbaar op de website van de Groep en moet worden doorgegeven aan al zijn partners als een integraal onderdeel van zijn verwachtingen.

De Bolloré Groep tolereert geen enkele schending van zijn gedragscode en nodigt zijn belanghebbenden uit om alle handelingen die ermee in strijd zijn te melden via het bedrijfswaarschuwingssysteem.



→ De Bolloré Groep is actief in drie grote sectoren: aardolie-logistiek, communicatie en industrie. De Vivendi Groep heeft een eigen ethisch kader voor communicatieactiviteiten. Dit is van toepassing op alle bedrijven van de Groep en aangepast aan hun bedrijfsactiviteiten.

- Ga voor meer informatie naar www.vivendi.com

Deel 1

Beleidsregels van de Groep

Corruptie, concurrentiebeperkende werkwijzen en internationale sancties



Strijd tegen corruptie

➔ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep veroordeelt alle vormen van corruptie en beïnvloeding. Personen die namens de Groep handelen, mogen geen ongepaste voordelen aanbieden of aannemen die bedoeld zijn om het besluitvormingsproces op onwettige wijze te beïnvloeden.

Wat? Voordelen

Er is geen uitputtende lijst van ongepaste voordelen, maar dit zijn onder andere de betaling van kleine geldbedragen in het kader van een administratief proces, het aanbieden of accepteren van luxueuze of extravagante geschenken, uitnodigingen voor evenementen zonder zakelijk doel of het inhuren van een niet-gekwalificeerd persoon tegen een hoog salaris.

Voor wie? Iedereen

Zowel de initiatiefnemer (actief delict) als de ontvanger (passief delict) van omkoping en handel in invloed zijn strafbaar. Het maakt niet uit of deze voordelen direct of indirect (via een tussenpersoon) worden verstrekt. Er is sprake van publieke corruptie wanneer de begunstigde een vertegenwoordiger is van het openbaar gezag, belast is met openbare dienstverlening of een door verkiezing verkregen mandaat heeft. Er is sprake van private corruptie wanneer de begunstigde functies uitoefent, binnen een private onderneming, in het bijzonder managementfuncties.

Waarom? Het besluitvormingsproces beïnvloeden

Het doel van deze handelingen is het onwettig beïnvloeden van het besluitvormingsproces, in het bijzonder om een contract of certificering te verkrijgen of te vernieuwen of om te voorkomen dat er een boete moet worden betaald.

→ Nr. 1: Een zakenpartner nodigt me uit voor een sportevenement

Een leverancier met wie ik een uitstekende zakenrelatie heb, nodigt me uit voor een groot sportevenement dat door zijn bedrijf wordt gesponsord. Ik twijfel of ik dit moet accepteren, wetende dat mijn contactpersoon er niet zal zijn, dat mijn man ook is uitgenodigd en dat ik momenteel bezig ben om het contract met dit bedrijf te verlengen.

Wat moet ik doen

Bij bepaalde gelegenheden is het gebruikelijk om geschenken of uitnodigingen aan te bieden of te ontvangen. Dit mag echter niet geïnterpreteerd kunnen worden als een manier om de begunstigde onrechtmatig te beïnvloeden. De regels beschreven die in dit verband moeten worden gevolgd, zijn beschreven in een procedure. In het bijzonder moet een uitnodiging een strikt zakelijk doel hebben en moet het evenement plaatsvinden in een omgeving die verenigbaar is met dit doel.

Bovendien mogen familieleden van de begunstigde niet worden uitgenodigd en mogen hun uitgaven in geen geval worden gedekt. Er mogen ook geen uitnodigingen worden aangeboden tijdens aanbestedings- en contractverlengingsprocessen. Dit gebaar is dus niet in overeenstemming met de procedure van de Groep en moet beleefd worden geweigerd.

→ Nr. 2: Een ambtenaar biedt aan om een procedure te versnellen in ruil voor betaling

Een leverancier vraagt me om een uitgave te vergoeden die op verzoek van een overheidsambtenaar in contanten is gedaan en waarvoor geen kwitantie is afgegeven. Hij legt uit dat het doel van deze uitgave de uitvoering van een administratieve formaliteit door deze ambtenaar was, die nodig was voor de voortzetting van een lopende operatie.

Wat moet ik doen

Hoewel deze tussenpersoon niet zelfs het initiatief nam tot het verzoek, gaf hij of zij toe aan corruptie door een 'faciliterende' betaling te accepteren. Deze uitdrukking verwijst naar de directe of indirecte beloning van een overheidsambtenaar voor de uitvoering, vereenvoudiging of versnelling van administratieve formaliteiten.

Behalve in uitzonderlijke omstandigheden waarin dergelijke betalingen onder dwang zouden zijn vereist, moet iedereen die namens de Groep handelt dit weigeren. Meld de situatie zo snel mogelijk bij uw Compliance Officer en schort de betaling op in afwachting van zijn of haar antwoord over de te ondernemen actie.

→ Nr. 3: Een werknemer stelt voor om een kandidaat aan te nemen om de gunning van een overheidsopdracht te stimuleren

Hoewel een kandidaat geen kwalificaties heeft voor de te vervullen functie, staat het afdelingshoofd dat deze werving had geïnitieerd erop deze persoon te kiezen, die nauwe banden heeft met een besluitvormer bij de gunning van een overheidsopdracht.

Wat moet ik doen

De Groep streeft ernaar iedereen **gelijke wervingskansen** te geven en zal treffende maatregelen nemen tegen personen die betrokken zijn bij discriminerende of corrupte praktijken, ongeacht hun prestaties.

Om wervingsrisico's te voorkomen, **moeten de toepasselijke procedures worden gevolgd en moet op waarschuwingssignalen worden gelet**: ongewoon aandringen op een kandidaat zonder objectieve rechtvaardiging, ontbreken van de vereiste bekwaamheden of ervaring.

→ Nr. 4: In ruil voor een vergoeding kan ik vertrouwelijke informatie krijgen.

Als onderdeel van een overnameproject ben ik benaderd door iemand die optreedt namens een werknemer van het over te nemen bedrijf, die in het bezit zou zijn van informatie over frauduleuze praktijken. Deze laatste zou ons bewijs willen verstrekken onder voorwaarde van anonimiteit en betaling. Ik weet niet zeker wat ik moet doen, aangezien deze informatie van invloed kan zijn op de waardering van het over te nemen bedrijf.

Wat moet ik doen

Het bestaan van illegale activiteiten waarbij het over te nemen bedrijf, de dochterondernemingen of een van de aandeelhouders, bestuurders, functionarissen of werknemers betrokken zou zijn, kan invloed hebben op de bepaling van de transactieprijs en, onder bepaalde omstandigheden, onder onze aansprakelijkheid vallen. Maar we mogen nooit toegeven aan corruptie, ongeacht de motieven. De controles die worden uitgevoerd in het kader van de diepgaande analyse van het over te nemen bedrijf zijn bedoeld om deze onregelmatigheden te identificeren en ons bedrijfswaarschuwingssysteem is toegankelijk voor alle belanghebbenden van de Groep, in het bijzonder zijn medecontractanten en hun werknemers.

→ Voor meer informatie over het anticorruptiebeleid van de **Bolloré Groep**, in het bijzonder met betrekking tot geschenken en uitnodigingen, faciliterende betalingen, belangenbehartiging, sponsoring en mecenaat:

- Raadpleeg de specifieke pagina's op uw intranet;
- Neem contact op met compliance@bolloré.com.



Strijd tegen concurrentiebeperkende werkwijzen

➡ De essentie van ons beleid

Een gezond concurrentieklimaat, dat onder andere bevorderlijk is voor innovatie, stelt ons in staat om onze klanten de beste producten en diensten aan te bieden. De Bollore Groep neemt niet deel aan werkwijzen die tot doel of tot gevolg hebben dat de vrije concurrentie wordt verhinderd, beperkt of vervalst. Deze werkwijzen omvatten in het bijzonder directe of indirecte schriftelijke of mondelinge afspraken tussen concurrenten over prijzen of over het verdelen van markten of aanbestedingen, zowel geografisch als in termen van producten of klanten.

Elk bedrijf in de markt moet zijn gedrag onafhankelijk bepalen, zonder met zekerheid te weten hoe zijn concurrenten zich zullen gedragen. Het uitwisselen van gevoelige informatie met concurrenten (bijvoorbeeld: prijsbeleid, gedetailleerde informatie over productiecapaciteiten, -kosten en -methoden, lijsten van klanten of leveranciers) is waarschijnlijk een onwettige praktijk.

HOE MOETEN WE HANDELEN?



→ Nr. 1: Concurrenten willen de toewijzing van een belangrijke markt bespreken

Mijn bedrijf is lid geworden van een branchevereniging van spelers in de sector. Tijdens een vergadering die ik bijwoon, begint er een discussie tussen concurrenten over een grote openbare aanbesteding die gaande is. Hierbij wordt gesuggereerd dat er een overeenkomst kan worden om de kavels onderling te verdelen.

Wat moet ik doen

Beroepsorganisaties kunnen nuttig zijn voor het bespreken van gemeenschappelijke kwesties: regelgeving, technische normen, productveiligheid, het verdedigen van de belangen van de sector, enz. Maar als onderwerpen als prijsstelling, toewijzing van marktaandelen of lopende aanbestedingen worden besproken, is het belangrijk om **de ruimte onmiddellijk te verlaten** en ervoor te zorgen dat uw vertrek wordt vastgelegd. **Meld het incident vervolgens** bij uw lijnmanager of via het waarschuwingssysteem.

→ Nr. 2: Een klant stelt voor om een afspraak te maken over de prijs van onze producten

Een klant met een groot marktaandeel stelt een aanzienlijke toename voor van zijn orders en van de middelen die worden besteed aan het promoten van onze producten, in ruil voor een toezegging van ons om onze producten niet tegen een lagere prijs aan zijn concurrenten te verkopen.

Wat moet ik doen

Een overeenkomst tussen twee of meer ondernemingen die werkzaam zijn op verschillende niveaus van de productie- of distributieketen en waarin de voorwaarden voor de koop, verkoop of wederverkoop van goederen of diensten zijn vastgelegd, zal waarschijnlijk worden geclassificeerd als een **verticale afspraak**.

Voorafgaand aan elke uitwisseling van dit type **moet contact worden opgenomen met de juridische afdeling van de Groep**, zodat een specifieke analyse kan worden uitgevoerd.

Naleving van de internationale sancties

➔ De essentie van ons beleid

Uit hoofde van de voortdurende evolutie van regels en wetten met betrekking tot handel en internationale sancties, voldoet de Bolloré Groep aan het exportcontroleprogramma. Deze internationale sancties zijn opgelegd door de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, de Europese Unie en de Verenigde Staten. Het exportcontroleprogramma wordt zowel door de Europese Unie als door de Verenigde Staten van Amerika uitgevaardigd. De toepassing van dit programma organiseert de controle in overeenstemming met de wet in het geval van beperkende maatregelen tegen een staat, een individu of een organisatie, of het verbieden van bepaalde categorieën producten (technologie, diensten, enz.).

Iedereen die namens de Groep handelt, moet zich onthouden van deelname aan activiteiten die in strijd zouden kunnen zijn met het export- en importcontroleprogramma, embargo's of internationale sancties.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

➔ Nr. 1: Mijn klant in Somalië bestelt productreferenties met onderdelen uit de VS

Mijn klant wil voor het eerst een ander product uit mijn assortiment importeren dat Amerikaanse technologie bevat. De klant is gekwalificeerd en erkend in de markt. De bestemming valt momenteel onder sectorale sancties. Mag ik de transactie naar deze bestemming valideren?

➔ Nr. 3: Mijn klant in Kazachstan bestelt bij mij een product dat op de lijst van gesanctioneerde producten voor Rusland staat

De klant wil een product uit mijn assortiment kopen dat op de lijst met verboden producten voor Rusland staat. De klant is gekwalificeerd. Kazachstan staat momenteel niet onder sancties, maar vereist wel speciale aandacht. Wat moet ik doen, gezien de nabijheid van Rusland en de extraterritorialiteit van Amerikaanse wetten?

➔ Nr. 2: Ik wil naar China met een product om aan een klant te presenteren

Dit product bevat Amerikaanse technologie. Momenteel zijn op deze bestemming, waarop sectorale sancties van toepassing zijn, strengere beperkingen van toepassing volgens de Amerikaanse wetgeving en is bijzondere aandacht vereist vanwege de extraterritorialiteit van de Amerikaanse wetten. Om de transactie te vereenvoudigen, wil ik het te verkopen product meenemen als handbagage, voor demonstratiedoeleinden. Heb ik het recht om dit te doen? Wat moet worden gecontroleerd? Wat zijn de vereisten?

➔ Nr. 4: Mijn klant in Soedan bestelt bij mij een apparaat met de classificatie 'dubbel gebruik'.

Mijn klant bestelt een product uit mijn assortiment met de classificatie 'dubbel gebruik'. De klant is gekwalificeerd en erkend in de markt. Op Soedan zijn momenteel sectorale sancties van toepassing, waaronder goederen voor dubbel gebruik. Wat zijn de vereisten voor het valideren van een bestelling naar deze bestemming?

Wat moet ik doen

Net als op bepaalde landen zijn op bepaalde categorieën goederen beperkingen van toepassing die worden opgelegd door internationale organisaties en zijn exportcontroles sterk gereguleerd, waardoor **meer due diligende** vereist is. Informatie over het eindgebruik en de eindgebruiker, evenals voorafgaande autorisaties, zijn vereist om de transactie te valideren.

Raadpleeg bij twijfel **de specifieke intranetpagina's** over internationale sancties. Hier vindt u informatie over hoe u moet voldoen aan de exportcontroleprocedure en hoe u de stappen voor het verifiëren van de exporteerbaarheid kunt volgen. U kunt ook **contact opnemen met de Compliance Officer** voor uw zone en, indien nodig, met uw juridische afdeling.

➔ U vindt meer informatie over de richtlijnen en het beleid van de Groep over internationale sancties en exportcontroles op **de specifieke pagina's van uw intranet**.



Mensenrechten



Bescherming van de vrijheid van meningsuiting en van vereniging

🔗 De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep bevordert het recht op vrijheid van meningsuiting, van vereniging en van collectieve vertegenwoordiging en zet zich in om in alle omstandigheden een open sociale dialoog te garanderen. We garanderen de regelmatige uitvoering van collectieve onderhandelingsprocedures met personeelsvertegenwoordigers die gekwalificeerd zijn om kwesties met betrekking tot arbeidsomstandigheden te behandelen. We moedigen bijeenkomsten met werknemersvertegenwoordigers aan die verder gaan dan de wettelijke frequentie, om de continuïteit van de sociale dialoog binnen het bedrijf te bevorderen. In regio's waar de aanwezigheid van onafhankelijke vakbonden beperkt is of ontmoedigd wordt, stellen we onze werknemers in staat om onafhankelijk bijeen te komen om hun zakelijke problemen te bespreken. Werknemers kunnen bijvoorbeeld tijdens hun normale werkuren deelnemen aan vergaderingen met het management om alle legitieme kwesties met betrekking tot hun arbeidsomstandigheden te bespreken. Iedereen die namens de Groep optreedt, moet zich onthouden van elke vorm van druk, dwang of gedrag dat erop gericht is de meningsuiting van de werknemers te veranderen of te belemmeren.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 1: Mijn medewerkers willen hun eisen kenbaar maken terwijl er geen kader is voor sociale dialoog in het land

Ik leid een bedrijf in een land waar de wet niet voorziet in een collectieve organisatie van werknemers. Een aantal van mijn collega's hebben me verteld over eisen die ze willen bespreken en overwegen om hiervoor een vakbond op te richten.

Wat moet ik doen

De Bolloré Groep zet zich in om **de meningsuiting van werknemers te vereenvoudigen** en om **non-discriminatie** te garanderen van werknemers die betrokken zijn bij vertegenwoordigende structuren. In overeenstemming met de lokale wetgeving moeten werknemers worden ontvangen en hun eisen worden onderzocht.

→ **Neem contact op met de human resources-afdeling van de Groep** om de volgende **instrumenten en procedure** te introduceren waarmee u verzoeken van uw werknemers kunt verzamelen en zo een open sociale dialoog kunt garanderen in overeenstemming met de lokale wetgeving.

→ Nr. 2: Ik vraag me af of ik mijn mening mag geven over de organisatie van een taak die is toevertrouwd aan het team waartoe ik behoor

Ik wil mijn manager graag mijn mening geven over de organisatie van een taak die is toegewezen aan het team waarvan ik deel uitmaak en ik vraag me af hoe het zit met mijn vrijheid van meningsuiting over dit onderwerp.

Wat moet ik doen

De Bolloré Groep bevordert het recht van zijn medewerkers op vrijheid van meningsuiting, vooral als dit hen in staat stelt hun ervaringen te delen en hun mening te uiten. Vrijheid van meningsuiting is een **grondrecht** (onder andere vastgelegd in **artikel 10** van het **Europees Verdrag voor de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden**) en wordt bovendien in veel landen beschermd. Werknemers bezitten dit fundamentele recht natuurlijk ook op de werkplek, binnen de grenzen die door de wetgeving van elk land worden gesteld om ervoor te zorgen dat dit recht niet ontaardt in misbruik.

Strijd tegen dwangarbeid en mensenhandel

→ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep zet zich onvoorwaardelijk in om alle vormen van moderne slavernij en mensenhandel te bestrijden. Iedereen die namens de Groep handelt, moet zich onthouden van deelname aan of directe of indirecte bijdrage aan situaties van dwangarbeid. Dwangarbeid verwijst naar elk werk dat tegen iemands wil en onder welke bedreiging dan ook wordt uitgevoerd - gebruik van geweld of intimidatie, manipulatie van schulden, inhouden van loon of identiteitspapieren, dreigen met aangifte bij de migratieautoriteiten, enz. Mensenhandel verwijst naar de uitbuiting van mensen door middel van dwangarbeid, waarbij deze mensen vaak binnen een land of over de grens worden vervoerd.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Werknemers van een onderaannemer lijken gedwongen te worden om in gevaarlijke omstandigheden te werken

Tijdens een bezoek aan een bedrijf van de Groep realiseer ik mij dat arbeiders die door een onderaannemer zijn aangenomen zonder passende uitrusting werken. Sommige arbeiders beschuldigen hun bedrijf ervan de betaling van hun salaris te blokkeren om ze te dwingen doorteblijvenwerkenindeze gevaarlijke omstandigheden, terwijl zij ontslag zouden willen nemen.

Wat moet ik doen

Als de feiten worden bevestigd, moet u uw lijnmanager of MVO-manager zo **snel mogelijk op de hoogte stellen**, of **dit melden** via het bedrijfswaarschuwingssysteem. Er zullen controles worden uitgevoerd bij de onderaannemer en er zullen snel corrigerende maatregelen kunnen worden genomen.

Strijd tegen kinderarbeid

🔗 De essentie van ons beleid

In overeenstemming met de bepalingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) maakt de Bolloré Groep noch direct, noch indirect gebruik van kinderarbeid. Naast de verplichting om de lokale wetgeving inzake de minimumleeftijd voor toegang tot werk na te leven, verbiedt de Groep het aannemen van kinderen onder de 15 jaar voor alle soorten werk en het aannemen van jongeren onder de 18 jaar voor alle soorten zogenaamd 'gevaarlijk' werk.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Een van mijn onderaannemers heeft werknemers die erg jong lijken

In het land waar het bedrijf waar ik werk gevestigd is, is het niet verboden om kinderen onder de 15 jaar in dienst te nemen. Tijdens een bezoek aan een bouwterrein van een van onze onderaannemers viel het me op dat sommige werknemers erg jong lijken.

Wat moet ik doen

Als u getuige bent van kinderarbeid, of als u kinderarbeid vermoedt bij een van onze leveranciers of onderaannemers, **moet u de situatie melden** bij uw lijnmanager of MVO-manager of **gebruikmaken van het bedrijfswaarschuwingssysteem**. In gebieden waar de wetgeving of werkwijzen een risico suggereren, moeten werving en uitbesteding van werknemers met **verhoogde waakzaamheid** plaatsvinden.

Controleer systematisch de identiteitsdocumenten van de werknemers die u in dienst neemt en eis dit ook van uw zakenpartners, door hen eraan te herinneren dat niet-nakoming van deze verplichting zal leiden tot beëindiging van de samenwerking.



Rechten van lokale gemeenschappen en omwonenden

➡ De essentie van ons beleid

In overeenstemming met de lokale regelgeving en de internationale normen, zoals uiteengezet in het ethische en MVO-handvest en het mensenrechtenhandvest, zet de Groep zich in om de dialoog aan te gaan met belanghebbenden en om de rechten van lokale gemeenschappen en naburige bevolkingsgroepen die mogelijk worden beïnvloed door de uitvoering van zijn activiteiten, te respecteren en te bevorderen.

HOE MOETEN WE HANDELEN?



→ Nr. 1: Bewoners van de naburige gemeente beschuldigen mijn bedrijf van vervuiling

De eenheid waar ik werk bevindt zich in een zone in de nabijheid van natuur- en landbouwgebieden waarvan de lokale gemeenschappen afhankelijk zijn. Inwoners van de naburige gemeente klagen over plastic afval dat langs wegen en in waterlopen wordt gevonden en beschuldigen het bedrijf ervan hiervan de oorzaak te zijn.

Wat moet ik doen

Allereerst moet u bepalen of de gemelde vervuiling het gevolg is van slecht gedrag van een werknemer of partner die namens het bedrijf handelt, of van het niet toepassen van interne milieubeheersprocessen.

Als u getuige bent of een vermoeden hebt van respectloos gedrag van een werknemer of partner/onderaannemer die op het terrein werkt (bijv. het dumpen van afval), **moet u de situatie melden** aan uw lijnmanager of eventuele milieumanager, of **gebruikmaken van het bedrijfswaarschuwingssysteem**.

In gebieden waar oplossingen voor afvalverzameling, -beheer en -sortering zwak zijn of ontbreken, moeten **passende oplossingen** worden ingevoerd om de risico's op vervuiling te voorkomen, te corrigeren of te compenseren.

→ Nr. 2: Mijn bedrijf wordt ervan beschuldigd medeplichtig te zijn aan geweld tegen de lokale bevolking

In het gebied waar mijn bedrijf actief is, is een bedrijf beschuldigd van gewelddadig gedrag tegenover omwonenden. Omdat dit bedrijf een van onze onderaannemers is, beschuldigen de lokale autoriteiten ons ervan medeplichtig te zijn aan dit geweld.

Wat moet ik doen

Als u getuige bent of een vermoeden hebt van gewelddadige praktijken van een leverancier of onderaannemer, **moet u de situatie onmiddellijk melden** aan uw lijnmanager of MVO-manager of **gebruikmaken van het bedrijfswaarschuwingssysteem**. **De dialoog** met lokale gemeenschappen moet **worden gewaarborgd en voortgezet** en de gemelde feiten moeten worden onderzocht. Als deze worden bevestigd, moet de onderaannemer corrigerende maatregelen nemen, anders wordt de handelsrelatie beëindigd.

Gezondheid en veiligheid



Bescherming van werknemers

→ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep zet zich in voor een veilige en gezonde werkomgeving door een kader te bieden voor het identificeren en minimaliseren van de risico's die verbonden zijn aan zijn activiteiten en implementeert een effectief beleid voor sociale bescherming. Iedereen die namens de Groep handelt, moet zich onthouden van gedrag dat het leven en de gezondheid van werknemers, leveranciers, onderaannemers, klanten, gebruikers en lokale gemeenschappen in gevaar kan brengen.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 1: Ik ben getuige van gedrag dat volgens mij een collega in gevaar brengt

Mijn collega, die in een zeer lawaaiige productieruimte werkt, draagt niet altijd zijn oordopjes, ook ons dat formeel wel wordt gevraagd. Ik heb hem hier verschillende keren rustig op gewezen, maar dat heeft niets veranderd. Ik ben bang dat hij het slecht opneemt als ik het onze manager vertel.

Wat moet ik doen

De veiligheid van de werknemers is een prioriteit voor de Bolloré Groep en het is ieders verantwoordelijkheid om hieraan bij te dragen. Het is belangrijk om **uw lijnmanager te informeren** over deze situatie, nadat **u uw collega hebt geïnformeerd** dat u verplicht bent om dit te doen. Zorg er in het algemeen voor dat u **de procedures en regels met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van werknemers kent, begrijpt en toepast**. Als u twijfelt, kunt u het gerust aan uw QHSE- of HR-manager vragen.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 2: Ik moet naar een land reizen dat als gevoelig wordt beschouwd

Om zakelijke redenen moet ik naar een land reizen waar bepaalde politieke en sociale spanningen zijn. Hoewel de situatie ter plaatse rustig lijkt, vraag ik me af hoe ik me het beste kan voorbereiden op deze reis, zodat ik zo effectief mogelijk kan reageren als zich ter plaatse veiligheidsproblemen voordoen.

Wat moet ik doen

Zorg ervoor dat u voordat u op reis gaat uw **persoonlijke informatie** (kopie van uw paspoort, thuisadres) **bijwerkt** bij uw management en, indien nodig, bij de diplomatieke autoriteiten ter plaatse. Houd u strikt aan de **plaatselijke voorschriften** voor binnenkomst in het land (inreisvisa, eventuele aangifte bij de douane, enz.). Ter plaatse wordt een bepaald gedrag aanbevolen om ervoor te zorgen dat uw reis zo veilig mogelijk verloopt. Na aankomst moet u **de geografie van** het gebied **bekijken** en bepalen waar de ontmoetingsplaatsen en uw hotel zich bevinden, welke routes en vervoermiddelen u kunt gebruiken en welke wijken meer waakzaamheid vereisen. **Discretie** is ook aanbevolen tijdens het reizen. Het wordt hierom aanbevolen om slechts een klein bedrag aan lokale valuta bij u te hebben en, indien nodig, alleen gebruik te maken van de geldautomaten in de banken. U moet ook oppassen **dat u niet de aandacht** op uzelf **vestigt** door opzichtige kleding of voorwerpen te dragen, en het gebruik van politieke of partijgebonden taal in discussies of op sociale netwerken vermijden. **Vermijd stelselmatig demonstraties of andere verstoringen van de openbare orde** en blijf discreet over uw status als werknemer van de Bolloré Group. Tot slot moet u altijd een opgeladen mobiele telefoon en een handgeschreven lijst met uw belangrijke contacten bij u dragen.



→ Voordat u op reis gaat, moet u zich **registreren bij Fil d'Ariane** (een dienst van het Franse ministerie van Europa en buitenlandse zaken).



→ Voor alle vragen met betrekking tot **veiligheid** kunt u contact opnemen met de Groepsdirectie: suretegroupe@bollore.com

Strijd tegen morele en seksuele intimidatie

→ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep zet zich in om alle vormen van morele en seksuele intimidatie te bestrijden. Morele intimidatie wordt gedefinieerd als herhaalde handelingen met als doel of gevolg een verslechtering van de werkomstandigheden, waardoor de rechten en waardigheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid van anderen worden aangetast of hun professionele toekomst in gevaar wordt gebracht. Seksuele intimidatie is het opdringen van seksistische of seksuele opmerkingen of gedrag die de waardigheid van een persoon aantasten door de vernederende aard ervan, of een intimiderende, vijandige of beledigende situatie creëren.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 1: Mijn lijnmanager staat erop om me uit te nodigen voor een etentje, ook al wil ik dat niet

Mijn manager heeft me verschillende keren mee uit eten gevraagd, maar er was nooit een zakelijke rechtvaardiging voor. Ik weiger elke keer, maar hij blijft doorgaan. Ik ben bang dat als ik hem vraag om te stoppen, dit averechts zal werken en mijn werk zal beïnvloeden.

Wat moet ik doen

Het gedrag van de lijnmanager is ongepast. U moet uw **HR-manager informeren** of het hiervoor bedoelde **bedrijfswaarschuwingssysteem gebruiken**. Bolloré zorgt ervoor dat alle meldingen **vertrouwelijk worden behandeld** en dat de persoon die te goeder trouw een melding doet, wordt beschermd tegen elke vorm van represaille.

→ Nr. 3: Een van mijn collega's, met wie ik aan een project werk, is meerdere keren het slachtoffer geworden van vernederende persoonlijke opmerkingen

De projectmanager herinnert hem/haar er herhaaldelijk aan hoe inefficiënt, slecht en incompetent hij/zij was tijdens een vorig project. Deze opmerkingen, die niet gebaseerd lijken te zijn op feiten, worden vaak gemaakt in het bijzijn van het hele team. Het resultaat is een vijandige omgeving voor het project en deze collega wordt steeds afstandelijker en stiller. Moet ik ingrijpen? Er met iemand over praten?

Wat moet ik doen

Het gedrag van de projectmanager is ongepast. U kunt **het slachtoffer van dit gedrag voorstellen zijn/haar lijnmanager of HR-manager te informeren**. Als de persoon zich hier niet prettig bij voelt en de situatie blijft voortduren, moet u uw **lijnmanager** of u lokale Human Resources-manager **op de hoogte stellen**.



→ Nr. 2: Ik ben getuige van ongepaste opmerkingen tegen een collega op het werk

Een collega maakt vaak seksueel getinte of zeer ongepaste opmerkingen tegen een andere collega, in het openbaar, op een grappige toon. Hij of zij lijkt zich niet erg op zijn gemak te voelen bij de situatie, zonder dat te zeggen. Ik zie de situatie niet veranderen. Moet ik ingrijpen? Er met iemand over praten?

Wat moet ik doen

Als u getuige bent van een ongepaste opmerking in de context van zakelijke relaties, moet u eerst aan het slachtoffer voorstellen dat hij of zij de persoon die de ongepaste opmerkingen maakt, informeert dat deze **onaanvaardbaar zijn**. Als het slachtoffer zich niet prettig voelt bij dit idee, kunt u voorstellen dat hij of zij **met zijn of haar lijnmanager of HR-manager gaat praten**. Als deze persoon nog steeds niets durft te doen en de situatie blijft voortduren, moet u uw **leidinggevende of uw lokale HR-manager informeren**.

→ Nr. 4: Ik ben getuige van seksistisch gedrag

Ik ben **getuige geweest van kritiek** tegen een medewerkster omdat ze zich niet 'vrouwelijk' genoeg kleepte (of tegen een medewerker, niet 'mannelijk' genoeg). Ik heb een gesprek bijgewoond waarin aan een werknemer werd gesuggereerd dat haar beschikbaarheid of zakelijke inzet zou worden beïnvloed door het moederschap en haar gezin:

Wat moet ik doen

Als u getuige bent van een ongepaste opmerking in de context van zakelijke relaties, moet u eerst aan het slachtoffer voorstellen dat hij of zij de persoon die de ongepaste opmerkingen maakt, informeert dat ze **onaanvaardbaar zijn**. Als het slachtoffer zich niet prettig voelt bij dit idee, kunt u voorstellen dat hij of zij **met zijn of haar lijnmanager of HR-manager gaat praten**. Als het slachtoffer nog steeds niets durft te doen en de situatie zich herhaalt, moet u uw **leidinggevende of uw lokale HR-manager informeren**.

Diversiteit



Strijd tegen discriminatie

➔ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep streeft ernaar iedereen gelijke kansen te geven bij werving, tewerkstelling, persoonlijke en professionele ontwikkeling en promotie. Deze inzet wordt ondersteund door een **inclusieve cultuur** die iedereen, ongeacht zijn of haar specifieke eigenschappen, in staat stelt om **zijn of haar volledige potentieel te realiseren**. Iedereen die namens de Groep handelt, moet zich onthouden van discriminerende opmerkingen of werkwijzen op basis van afkomst, geslacht, burgerlijke staat, zwangerschap, uiterlijk, achternaam, gezondheidstoestand, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd, politieke opvattingen, vakbondsactiviteiten of het behoren tot een bepaalde etnische groep of religie. De Groep zet zich in het bijzonder in **voor het bevorderen van diversiteit op de werkvloer, professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen en het stimuleren van de professionele integratie van jongeren en de inzetbaarheid van senioren**. De Groep zorgt ervoor dat werknemers die afwezig zijn door een geboorte (zwangerschaps- of vaderschapsverlof) niet gediscrimineerd worden in termen van loopbaanontwikkeling of beloning.

→ Nr. 1: Ik heb een sollicitatiegesprek met een gehandicapte persoon

Ik houd sollicitatiegesprekken voor een verkoopfunctie. Een van de kandidaten, wiens bekwaamheden en ervaring overeenkomen met de functie, is lichamelijk gehandicapt. Ik aarzel echter om haar aan te nemen omdat ik denk dat onze klanten zich misschien niet op hun gemak voelen bij haar handicap.

Wat moet ik doen

Een aanname weigeren op grond van de reactie (of de veronderstelling van een mogelijke reactie) van anderen op de handicap, etnische afkomst of een andere overweging gebaseerd op factoren die niets met de werkplek van de sollicitant te maken hebben **vormt een discriminerende werkwijze**.

U mag uw beslissing uitsluitend baseren op **objectieve elementen** zoals de bekwaamheden en werkervaring, om vast te stellen of een kandidaat in staat is het betreffende werk uit te voeren



→ Nr. 2: Een collega die ik promotie wil geven, verwacht een kind

Een van mijn medewerkers werkt hier al vier jaar en ze presteert uitstekend. Ik denk dat ze de ervaring en bekwaamheden heeft om manager te worden in mijn team, een positie die ik snel moet creëren. Ze heeft mij geïnformeerd over haar interesse en motivatie voor de baan, maar vertelde me ook dat ze in verwachting is van haar tweede kind.

Wat moet ik doen

U mag uw beslissing **uitsluitend baseren op de capaciteit** van uw medewerkster om deze functie te vervullen. Als deze capaciteit is bewezen, kan de functie worden gecreëerd met een korte periode van aanpassing van de missie en de organisatie van uw team.

→ Nr. 3: Een collega op het werk vraagt zich af hoeveel ze betaald krijgt tijdens haar zwangerschapsverlof

Mijn collega op het werk maakt zich zorgen over de impact van haar (zijn) zwangerschapsverlof (vaderschapsverlof als de wet dat toestaat) op haar (zijn) salaris en loopbaanontwikkeling.

Wat moet ik doen

Ik moedig haar of hem aan om contact op te nemen met de HR-afdeling die zal bevestigen dat de Groep garandeert dat zwangerschapsverlof (of vaderschapsverlof als de wet dat voorschrijft) geen negatieve invloed zal hebben op haar salaris en carrière.



Milieu

Bescherming van het milieu

➔ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep leeft alle toepasselijke lokale milieuwetten na en stelt alles in het werk om het milieu te beschermen.

Iedereen die namens de Groep handelt, moet zich onthouden van gedrag dat in strijd is met de gedane toezeggingen. Verboden gedrag omvat onder andere opzettelijke of onopzettelijke, geleidelijke of toevallige aantasting of vernietiging van natuurlijke omgevingen (lucht, bodem, oppervlakte- of grondwater), natuurlijke hulpbronnen en ecosystemen. De Groep zet zich ook in om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen en zo bij te dragen aan het behalen van de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs. Al onze dochterondernemingen mobiliseren en versterken deze collectieve inzet voor duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

➔ Nr. 1: Een van mijn dienstverleners past af en toe werkwijzen toe die het milieu vervuilen

Mijn werkgever heeft een onderaannemingsovereenkomst gesloten met een bedrijf. In een informeel gesprek met een van zijn vertegenwoordigers merkte ik dat de werknemers van het bedrijf soms vervuilende producten of apparatuur gebruiken om hun werk uit te voeren, om kosten te besparen. Toch beweert het bedrijf in zijn communicatie dat het strenge milieunormen toepast en naleeft.

Wat moet ik doen

Als milieuverplichtingen deel uitmaken van uw contract met een dienstverlener, leverancier of onderaannemer, kan elke nalatigheid van hun kant op dit gebied leiden tot **opzegging van de contractuele relatie**. Net als werknemers zijn ook dienstverleners verplicht om **de milieuverplichtingen van de Bolloré Groep** na te leven, die onder andere zijn vastgelegd in het *ethisch en MVO-handvest*. Als u een situatie opmerkt die niet in overeenstemming is met de verwachte werkwijzen, **moet u dit melden** aan uw manager, MVO-contactpersoon en, indien nodig, aan de milieumanager van de eenheid.

➔ Nr. 2: Het afvalbeheersysteem van mijn bedrijf is ontoereikend

Mijn bedrijf heeft een systeem voor afvalinzameling en -sortering opgezet, maar het wordt te weinig gebruikt. Het is te ver weg, niet goed zichtbaar en niet gemakkelijk toegankelijk voor sommigen en bevordert dan ook geen optimale afvalverwerking. Ik vind het vaak minder lastig om de standaard afvalbak te gebruiken.

Wat moet ik doen

In overeenstemming met zijn milieuverplichtingen moedigt de Bolloré Groep zijn dochterondernemingen aan om **maatregelen te nemen** om de afvalproductie te beperken en recycling **zoveel mogelijk te bevorderen**. Als uw eenheid een afvalsorteersysteem heeft opgezet, moet u **dit naleven** en eventuele opmerkingen melden, zodat er maatregelen kunnen worden genomen om het systeem te **verbeteren**.



Bescherming van persoonsgegevens en beveiliging van informatiesystemen



Bescherming van persoonsgegevens

➔ De essentie van ons beleid

De digitalisering van bedrijfsactiviteiten betekent dat er systemen moeten worden opgezet om de vertrouwelijkheid en veilige verwerking van persoonsgegevens door bedrijven te garanderen. Onder 'persoonsgegevens' verstaan we alle informatie over een direct of indirect geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Naast het naleven van de geldende regelgeving streeft de Bolloré Groep ernaar technische en organisatorische maatregelen te treffen om de persoonsgegevens van zijn medewerkers en van derden te beschermen.

Bescherming van persoonsgegevens van werknemers:

De Bolloré Groep heeft een handvest voor de bescherming van persoonsgegevens aangenomen dat is gebaseerd op vijf pijlers: coördinatie, eerlijkheid, transparantie, educatie en veiligheid.

Dit handvest vormt een referentiekader voor de entiteiten van de Bolloré Groep en hun medewerkers die dit soort gegevens verwerken, en herinnert aan de verplichtingen van de Groep in dit opzicht. Alle werknemers van de Groep worden geïnformeerd dat de vernietiging, het verlies, de wijziging, de openbaarmaking of de ongeoorloofde toegang tot persoonsgegevens de rechten van de betreffende personen en de individuele en collectieve vrijheden kan schenden. Het is de belangrijkste garantie voor de naleving van dit handvest.

Bescherming van persoonsgegevens in onze relaties met derden:

Op basis van dezelfde principes als zijn bestuurshandvest heeft de Bolloré Groep een handvest voor de bescherming van persoonsgegevens opgesteld voor derden (klanten, leveranciers, overheden, enz.).

Dit heeft twee doelstellingen:

- het bestuur van de Bolloré Groep presenteren;
- de richtlijnen en beste werkwijzen die moeten worden toegepast, vastleggen.

Met dit handvest bevestigt de Bolloré Groep zijn inzet om een verantwoordelijke speler te zijn op het gebied van gegevensverwerking.

HOE MOETEN WE HANDELEN?



→ Mijn team implementeert een nieuwe tool die gebruikmaakt van de persoonsgegevens van onze klanten.

Een nieuw project vereist het gebruik van een klantendatabase om een promotiecampagne e-mail voor een nieuw product te lanceren. Voldoet deze werkwijze aan de beschermingsprincipes voor persoonsgegevens?

Wat moet ik doen

Hoewel deze persoonsgegevens al in het bezit zijn van de Groep, mogen ze alleen worden gebruikt in overeenstemming met de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld en in overeenstemming met de verwachtingen van de betrokken personen, met inachtneming van het transparantiebeginsel en eventuele strengere regels (instemming of verzet, enz.).

→ Voor meer informatie, **kunt u ons handvest raadplegen** en/of **contact opnemen met de Data Protection Officer** van uw entiteit.

→ Elk project waarbij persoonsgegevens worden verwerkt, moet vooraf worden **beoordeeld** en **gevalideerd** door de Data Protection Officer van uw entiteit.

→ Groepshandvesten voor de bescherming van persoonsgegevens voor medewerkers en derden:

Medewerker



Derde





Beveiliging van de informatiesystemen

→ De essentie van ons beleid

De Bolloré Groep voorziet haar medewerkers van IT-apparatuur, communicatiemiddelen en de informatie en gegevens die ze nodig hebben om hun taken uit te voeren. De medewerkers zijn verantwoordelijk voor het gebruik van deze middelen in overeenstemming met het geldende beveiligingsbeleid, om de blootstelling van de informatiesystemen van de Groep aan het risico van cyberaanvallen te beperken. Cyberaanvallen, die gericht zijn op het illegaal verkrijgen van gevoelige bedrijfsgegevens of persoonlijke informatie om te worden geëxploiteerd of doorverkocht, kunnen grote gevolgen hebben voor het bedrijf: productiestilstand, aanzienlijke uitval, omzetverlies, enz.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 1: Ik heb een e-mail ontvangen waarin mij wordt gevraagd om bankgegevens te verstrekken

Ik heb een e-mail ontvangen van de bank die de rekeningen van mijn bedrijf beheert, waarin staat dat ze me mijn nieuwe toegangscode geven. Om deze nieuwe code te valideren, moet ik me aanmelden op een site en mijn login en wachtwoord invoeren. Hoe kan ik mij ervan verzekeren dat dit verzoek legitiem is?

Wat moet ik doen

Een bank zal u nooit om uw gebruikersnaam en wachtwoord vragen. Dit is duidelijk een phishingpoging. Als u een e-mail ontvangt van instellingen of mensen met wie u een relatie hebt, waarin u wordt gevraagd vertrouwelijke of persoonlijke informatie te verstrekken, wees dan altijd waakzaam. Controleer de spelling van de e-mail, het e-maildomein van de afzender, de urgentie van het verzoek, enz. Het kan een kwaadwillend iemand zijn die probeert uw gebruikersgegevens te stelen. Als u door onoplettendheid uw gebruikersgegevens hebt doorgegeven, moet u uw lijnmanager hiervan op de hoogte stellen en uw wachtwoord onmiddellijk wijzigen.

→ Nr. 2: Ik heb geen toegang meer tot mijn bestanden

Een aantal van mijn collega's en ik hebben gemerkt dat we geen toegang meer hebben tot onze bestanden. Wanneer we onze documenten proberen te openen, krijgen we een melding dat de bestanden versleuteld zijn.

Wat moet ik doen

Dit is een ransomwareaanval. Het incident kan **zich snel verspreiden** naar andere systemen en de productiviteit van het bedrijf nadelig beïnvloeden. In dit geval moet u **de geïnfecteerde werkstations onmiddellijk isoleren** om verspreiding van de ransomware te voorkomen en de noodcommunicatiekanalen gebruiken om het incident te melden aan uw hiërarchie en vervolgens aan het cyberbeveiligingsteam voor gecoördineerde actie, op het volgende adres: **bse.security.team@bolloré.com**.

→ Bij twijfel raden we u aan een kopie van de e-mail als bijlage naar **security.team@bolloré.com** te sturen.

Bedrijfsactiva



Belangenverstrengeling voorkomen

➡ De essentie van ons beleid

Alle medewerkers moeten afzien van deelname aan beslissingen betreffende de Bollore Groep wanneer een persoonlijk belang (familiaal, financieel, associatief, politiek, enz.) de onafhankelijke en objectieve uitoefening van hun functie aanzienlijk zou kunnen verstoren en hun vermogen om in het belang van de Groep te handelen, kan aantasten.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Een lid van mijn familie wordt geworven door een partnerbedrijf

Ik ontdek dat een familielid net is aangenomen als salesmanager bij een bedrijf waarmee ik regelmatig contact heb voor consultancy. Wat moet ik doen?

Wat moet ik doen

U moet **deze situatie melden** die mogelijk in strijd is met de belangen van de Groep, en u **mag geen beslissing nemen** totdat de competente personen hun analyse hebben afgerond. Deze melding rechtvaardigt geen discriminerende maatregelen tegen u. Als echter wordt vastgesteld dat deze belangenverstrengeling tot **frauduleuze** of **corrupte werkwijzen** heeft geleid, kunnen **disciplinaire sancties** en/of **juridische procedures** tegen u worden geïnitieerd.



→ Voor meer informatie raadpleegt u de specifieke pagina's op uw intranet en neemt u contact op met uw Compliance Officer of HR-manager.

Vertrouwelijkheid respecteren

→ De essentie van ons beleid

Uitmuntendheid en innovatie zijn altijd centrale waarden geweest in de strategie van de Bolloré Groep. Onze productiegeheimen en knowhow zijn essentieel voor ons succes en **de bescherming van deze strategische informatie** hangt af van de waakzaamheid van ieder van ons. **Vertrouwelijke informatie over de activiteiten van de Groep mag niet worden gebruikt, gecommuniceerd of openbaar worden gemaakt** zonder de uitdrukkelijke toestemming van de directie van de Groep. Bovendien moeten personen die in het bezit zijn van vertrouwelijke informatie over een beursgenoteerde onderneming **zich ervan onthouden deze informatie te gebruiken** om rechtstreeks of via derden in financiële instrumenten te handelen.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Nr. 1: Een relatie aangaan om bedrijfsgeheimen te ontfutselen

Op een zakelijk sociaal netwerk krijg ik een contactverzoek van een recruitment consultant die zegt dat hij geïnteresseerd is in mijn profiel, mijn academische achtergrond en mijn professionele ervaring. Naarmate het gesprek vordert, worden de vragen van mijn gesprekspartner steeds specifieker, vooral over de bedrijfs- en productieprocessen van het bedrijf, en uiteindelijk biedt hij me een eerlijke prijs aan in ruil voor deze informatie.

Wat moet ik doen

Deze situatie komt neer op **industriële spionage** die tot doel heeft industriële of commerciële geheimen te bemachtigen via **illegale middelen** (omkoping, hacking, chantage, spionage, geweld, identiteitsdiefstal, enz) en een **bedreiging vormt voor de belangen van de groep**.

Als u wordt ondervraagd over gevoelige informatie met betrekking tot de activiteiten, processen, middelen en machines die in de productieprocessen van de Groep worden gebruikt, vragen we u om **absolute discretie** in acht te nemen. **Meld het incident** zo snel mogelijk om te voorkomen dat er strategische informatie uitlekt die onze concurrentiepositie, innovatie, onderzoek en toekomstige ontwikkeling in gevaar kan brengen.

→ Nr. 2: Een verzoek voor een interview op een beurs

Terwijl ik een beurs bijwoon waar alle spelers op de markt samenkomen, word ik benaderd door iemand die vertelt dat hij journalist is en wil weten wat mijn indruk is van een lopende overname.

Volgens mij is deze operatie niet openbaar, maar mijn gesprekspartner beweert te zijn geïnformeerd door een bron dicht bij het dossier.

Wat moet ik doen

We nodigen u uit om **uiterste waakzaam te zijn** bij **het verspreiden van informatie** over de activiteiten van de Groep, met name op sociale netwerken of beurzen.

Verspreid geen informatie zonder eerst te controleren of deze vertrouwelijk is, **beperk u** tot informatie die vooraf is gevalideerd of die op institutionele communicatiemiddelen voorkomt (bijvoorbeeld het universele registratiedocument) en **wees op u hoede voor informele gesprekken**. Verzoeken om informatie van journalisten moeten trouwens altijd worden gericht aan de communicatieafdeling, die de relaties met de pers coördineert.



→ Voor meer informatie over de middelen voor bescherming van de vertrouwelijkheid kunt u contact opnemen met uw Compliance Officer, de directie beveiliging of de afdeling cyberbeveiliging.

Strijd tegen belastingontduiking

→ De essentie van ons beleid

De Groep zorgt ervoor dat elk bedrijf en elke werknemer in alle omstandigheden **alle** toepasselijke lokale **belastingregels** betreffende de activiteiten **strikt naleeft** en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, inclusief de betaling van belasting, nakomt. De Groep zorgt er ook voor dat hij **voldoet aan internationale principes**, in het bijzonder de OESO-normen.

Het beheer van fiscale risico's, die voornamelijk verband houden met rapportage (vertragingen, onnauwkeurigheden of fouten) of technische aspecten (verkeerde interpretatie), is een integraal onderdeel van het algehele **beheersproces voor de financiële informatie**.

In het kader van zijn streven naar een **duurzame benadering** van belastingbeheer, zorgt de Groep ervoor dat zijn werknemers en dochterondernemingen transparante en constructieve relaties onderhouden met de relevante belastingautoriteiten. In het geval van een afwijking of geschil kunnen ze, onder toezicht van de belastingafdeling van de Groep, het standpunt van de autoriteiten betwisten en alle wettelijke middelen aanwenden om hun positie te verdedigen. Bij onzekerheid moeten ze manieren zoeken om voldoende zekerheid te verkrijgen door beroep te doen op gekwalificeerde externe belastingadviseurs of de belastingdienst, in overleg met de belastingafdeling van de Groep.

De Groep **tolereert geen agressieve en/of kunstmatige belastingconstructies**. De structuur van de Groep, die momenteel aanwezig is in 91 rechtsgebieden, **voldoet aan operationele doelstellingen**. De Groep weigert dan ook om dochterondernemingen op te richten in rechtsgebieden die als belastingparadijzen beschouwd worden of niet-coöperatieve staten of gebieden. Mocht dit toch gebeuren, dan zal dit uitsluitend het gevolg zijn van operationele activiteiten of een overname. In een dergelijk geval voert de Groep, na analyse van de structuur, de nodige reorganisaties door om aan zijn verplichtingen te voldoen.

De Groep kan profiteren van belastingverminderingsmechanismen, zoals de toewijzing van belastingverrekening of -tekorten. In dergelijke gevallen neemt de Groep een **verantwoordelijke houding aan** en zorgt ervoor dat aan de formele en inhoudelijke voorwaarden wordt voldaan.

In elk geval verbindt de afdeling fiscale directie van de Groep zich ertoe de principes en waarden die in deze Code zijn uiteengezet, toe te passen en integer te handelen.

HOE MOETEN WE HANDELEN?

→ Ik heb de mogelijkheid om een zakelijke relatie aan te gaan met een bedrijf in een belastingparadijs

Een bedrijf dat gevestigd is in een land waarvan bekend is dat het aantrekkelijke belastingvoorwaarden biedt, nodigt een Frans bedrijf in de Groep uit voor een aanbesteding. Kan ik dit opvolgen?



Wat moet ik doen

Handelsbetrekkingen met deze landen zijn **niet verboden indien economisch gerechtvaardigd**. Bedrijven van de Groep mogen echter niet direct of indirect deelnemen aan belastingontduiking of -ontwijking. Wanneer zakelijke relaties met deze rechtsgebieden worden overwogen, is het essentieel om **de fiscale directie van de Groep onmiddellijk te informeren** om advies in te winnen en er zeker van te zijn dat er kan worden gereageerd op de aanbesteding.

Deel 2

Naleving van de gedragscode



Omdat individuele acties de betrokkenheid van de Bolloré Groep niet in gevaar mogen brengen, is het onze verantwoordelijkheid om deze gedragscode na te leven.

In overeenstemming met de wet is deze gedragscode opgenomen in de huisreglementen van alle dochterondernemingen van de Groep die er een hebben, en verspreid onder alle werknemers ervan. Hij is ook beschikbaar op de website van de Groep voor al onze commerciële partners en moet aan hen worden doorgegeven als een integraal onderdeel van onze verwachtingen.

De Bolloré Groep tolereert geen enkele schending van deze code en zorgt ervoor dat deze wordt nageleefd door de effectieve implementatie van een programma dat geïnspireerd is door de hoogste internationale normen.

Bedrijfswaarschuwingssysteem

Iedereen die onze gedragscode overtreedt, stelt zich bloot aan disciplinaire maatregelen of gerechtelijke procedures, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Als u op de hoogte bent van gedrag dat in strijd is met onze gedragscode, nodigen we u uit om dit aan ons te melden in overeenstemming met de **bedrijfswaarschuwingsprocedure** van de Groep. U kunt met name een melding doen op het platform alert.bolloré.com, dat toegankelijk is via de website van de Bolloré Group of een willekeurige internetbrowser.

Hoewel u op dit platform een anonieme melding kunt doen, nodigen wij u uit om u te identificeren om de verwerking te vereenvoudigen.

Dit platform vult andere interne of externe meldingsmethoden aan maar vervangt ze niet. Deze zijn onderworpen aan dezelfde regels inzake vertrouwelijkheid en bescherming.

Wat de oorsprong van uw melding ook is, deze zal **vertrouwelijk worden behandeld** om de achterliggende feiten vast te stellen. Uw identiteit zal alleen bekend zijn bij speciaal bevoegde personen die over de nodige bekwaamheden, autoriteit en middelen beschikken om deze taak uit te voeren.

In overeenstemming met de wet **garandeert de Groep klokkenluiders bescherming tegen elke vorm van represaille.**



Bewustmaking en training



Een bewustmakingsprogramma moet ervoor zorgen dat de gedragscode, de beleidsregels die erin zijn opgenomen en de bedrijfswaarschuwingsregeling van de Bolloré Groep goed worden begrepen.

Werknemers die blootgesteld worden aan specifieke risico's en procedures om ze te voorkomen, krijgen hierover ook aanvullende training.

Dit verplichte trainingsprogramma moet door alle nieuwe werknemers worden gevolgd en elke twee jaar worden herhaald. Deze uitvoering van deze trainingen wordt gecontroleerd, met name als onderdeel van de jaarlijkse onderhoudscampagnes.

→ Ga voor meer informatie over training en procedures naar de trainingspagina's van de Bolloré Groep.



Voor meer informatie

Als u vragen hebt over de inhoud van onze gedragscode en het beleid van de Bolloré Groep, raadpleeg dan de daarvoor bestemde berichten en pagina's op onze internet- en intranetsites of neem contact op met de personen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan:

compliance@bolloré.com

DIRECTIE COMPLIANCE



- **Strijd tegen corruptie**
- **Strijd tegen concurrentiebeperkende werkwijzen**
- **Naleving van de internationale sancties en exportcontroles**
- **bescherming van de activa van het bedrijf en financiële transparantie**

rse.groupebolloré@bolloré.net

DIRECTIE MVO



- **Bescherming van het milieu**

drhgroupebolloré@bolloré.net

HR-DIRECTIE



- **Naleving van de mensenrechten**
- **Bescherming van de gezondheid en veiligheid van personen**
- **Strijd tegen discriminatie**

DIRECTIE DPO



- **Bescherming van persoonsgegevens**

security.team@bolloré.com

DIRECTIE CYBERBEVEILIGING



- **Bescherming van de informatiesystemen**

Deze adressen mogen niet worden gebruikt om een schending van de Gedragscode te melden.

Raadpleeg hiervoor het professionele waarschuwingssysteem.



Tour Bollore
31-32, quai de Dion-Bouton
92811 Puteaux Cedex - Frankrijk

Tel.: +33 (0) 1 46 96 44 33

Fax: +33 (0) 1 46 96 44 22

www.bollore.com

Directie compliance
compliance@bollore.com

Editie 2024.

Fotoverantwoording:
fotobibliotheek Bollore Group, alle rechten voorbehouden. Istock.



Om het milieu te beschermen is dit document
afgedrukt door een Imprim'Vert*-drukker, op papier
dat is gemaakt van materialen die afkomstig zijn
uit goed beheerde FSC®-gecertificeerde bossen
en andere gecontroleerde bronnen.

