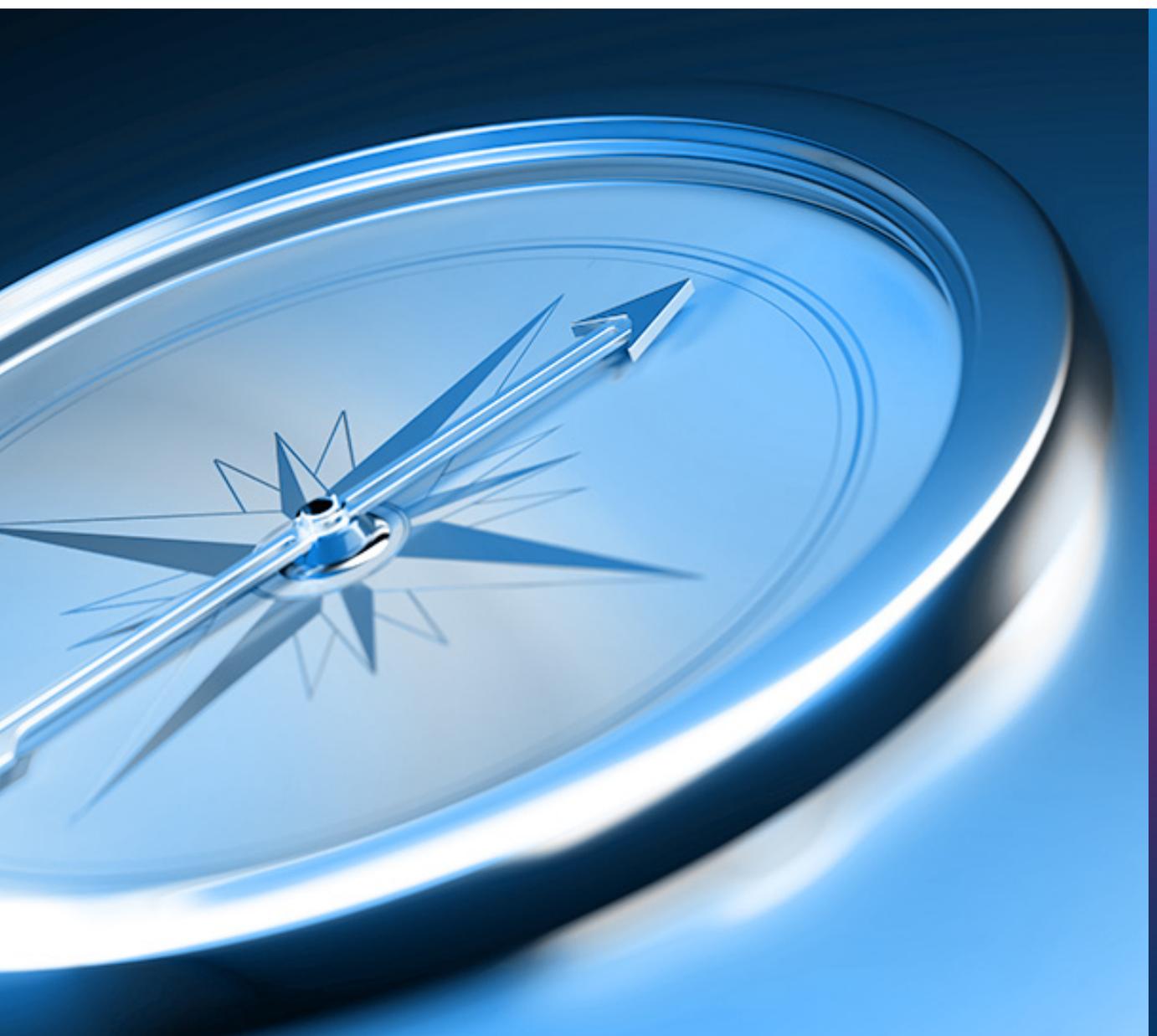


IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA



BOLLORE 

Il presente Codice di condotta potrà essere integrato da politiche e procedure di applicazione e da altro materiale informativo o formativo (ad es. video, ecc.). Queste risorse aggiuntive sono accessibili scansionando i codici QR visualizzati in questo documento.

Tutte le versioni disponibili del Codice di condotta sono accessibili sul sito web del Gruppo scansionando il codice QR di sotto.



SOMMARIO

Preambolo

4

Messaggio di Cyrille Bolloré,
Presidente e Amministratore Delegato
del Gruppo Bolloré

5

Impegni, valori e ambito
di applicazione del codice

Parte 1

Politiche del Gruppo

10

Corruzione, pratiche anticoncorrenziali
e sanzioni internazionali

14

Diritti umani

18

Salute e sicurezza delle persone

21

Diversità

23

Ambiente

24

Protezione dei dati personali e sicurezza
dei sistemi informatici

27

Beni aziendali

Parte 2

Rispetto del Codice di condotta

33

Strumento di segnalazione interno

34

Sensibilizzazione e formazione



Agire con integrità

Preambolo

Da più di 200 anni, il Gruppo Bolloré si adatta e si reinventa. La nostra longevità è il risultato dell'impegno di tutte le persone, donne e uomini, che hanno garantito la crescita della nostra attività nel rispetto dei valori aziendali. L'integrità è la pietra angolare delle relazioni che manteniamo con i nostri clienti e partner commerciali. È su questo che costruiamo la fiducia e il successo.

Gli amministratori e i dirigenti del Gruppo hanno una responsabilità particolare nel rappresentare questa integrità. Come dipendenti, siete tutti ambasciatori del Gruppo Bolloré. Per questo, chiedo a tutti voi di agire sempre nel rispetto delle leggi vigenti e del nostro Codice di condotta. Nessuna circostanza può giustificare azioni contrarie a essi.

Vi esorto inoltre a segnalare qualsiasi violazione di cui potreste essere testimoni. Perché ne è in gioco la responsabilità collettiva e la sostenibilità del Gruppo.

Le dichiarazioni di intenti non bastano. Dovete agire sempre con responsabilità e trasparenza. Conto su di voi affinché il Gruppo rimanga fedele ai suoi principi e porti avanti il suo percorso di crescita con agilità, coraggio e determinazione.

Grazie a tutti per il vostro impegno.

Cyrille Bolloré

Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo Bolloré

Il Codice di condotta consolida l'impegno del Gruppo

Il Gruppo Bolloré si impegna a soddisfare le aspettative di tutti i suoi stakeholder in materia di etica aziendale nonché rispettare gli standard internazionali sulla responsabilità sociale di impresa (RSI), comprese le linee guida dell'ONU, dell'OCSE e il Global Compact delle Nazioni Unite, di cui il Gruppo Bolloré è firmatario dal 2003. Il Gruppo sostiene, in particolare, i 10 principi del Global Compact sui diritti umani, le norme sul lavoro, l'ambiente e la lotta contro la corruzione e li integra nella strategia, nella cultura e nella condotta quotidiana aziendale. Questo impegno si riflette nella Politica di responsabilità sociale e ambientale del Gruppo Bolloré, espressa nella Carta etica e RSI e nel suo Rapporto sulla sostenibilità.

TRE AREE CHIAVE DI IMPEGNO



Governance

Agire con integrità nella condotta della nostra attività, rispettando i valori e i principi condivisi da tutti i nostri dipendenti e stakeholder.



Sociale

Federare, proteggere e sviluppare/formare i dipendenti, che sono il motore della nostra azienda, in un ambiente positivo e inclusivo e nella nostra catena di valore.



Ambiente

Adattarci ai cambiamenti climatici attraverso l'innovazione di prodotti e servizi e riducendo la nostra impronta di carbonio



Il presente Codice di condotta esprime la determinazione del Gruppo e dei suoi rappresentanti ad agire sempre con integrità, nel rispetto delle leggi applicabili (in particolare della legge francese sull'obbligo di vigilanza, la legge francese Sapin 2, del regolamento europeo Tassonomia verde e della direttiva europea CSRD).

SOSTENIAMO IL
GLOBAL COMPACT



Valori e principi incarnati ogni giorno

Il Gruppo Bolloré si fonda su valori solidi, che sono la base dei nostri obiettivi condivisi e della nostra visione a lungo termine.



Umiltà

Rispettosi gli uni degli altri, siamo grati per il contributo di tutti.



Eccellenza

Impegnati al costante miglioramento, diamo il meglio ai nostri clienti.



Coraggio

Resilienti, andiamo avanti con coraggio affrontando le sfide.



Solidarietà

Responsabili e impegnati, contribuiamo allo sviluppo delle comunità in cui siamo presenti.



Agilità e innovazione

Attenti agli sviluppi, ci adattiamo e osiamo per creare valore.

Questa visione si basa su principi immutabili, incarnati dai nostri leader e dai nostri dipendenti in tutto il mondo.

- **lotta** contro la corruzione;
- **lotta** contro le pratiche anticoncorrenziali;
- **rispetto** delle sanzioni internazionali;
- **rispetto** dei diritti umani;
- **protezione** della salute e della sicurezza delle persone;
- **tutela** dell'ambiente;
- **protezione** dei dati personali;
- **lotta** contro la discriminazione;
- **protezione** del patrimonio aziendale e trasparenza finanziaria.

Il nostro Codice di condotta definisce la politica del Gruppo Bolloré in questi ambiti e illustra i comportamenti che i dipendenti devono adottare quando si trovano in una situazione di rischio.

Il Codice di condotta è vincolante per tutti



Il nostro Codice di condotta è vincolante per chiunque agisca per conto del Gruppo Bolloré.

Fa parte integrante dei regolamenti interni di tutte le società controllate del Gruppo ed è divulgato a tutti i dipendenti. È pubblicato sul sito web del Gruppo e deve essere distribuito a tutti i nostri partner commerciali, ai quali chiediamo di rispettarlo.

Il Gruppo Bolloré non tollera alcuna violazione del Codice di condotta e invita gli stakeholder a comunicare qualsiasi condotta non conforme usando lo strumento di segnalazione interno.



→ Il Gruppo Bolloré opera in tre settori principali: Logistica petrolifera, Comunicazione e Industria. Per presidiare le attività di Comunicazione, il Gruppo Vivendi dispone di un proprio sistema etico, applicabile alle proprie società e adattato alle loro attività.

• Per maggiori informazioni: www.vivendi.com

Parte 1

Politiche del Gruppo

Corruzione, pratiche anticoncorrenziali e sanzioni internazionali



Lotta alla corruzione

➔ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré condanna ogni forma di corruzione e traffico di influenze. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dall'offrire o accettare vantaggi indebiti con lo scopo di influenzare illecitamente un processo decisionale.

Che cosa? Vantaggi

Non è possibile stilare un elenco esaustivo di tutti i vantaggi indebiti, ma alcuni esempi sono il pagamento di piccole somme di denaro nell'ambito di un processo amministrativo, l'offerta o l'accettazione di omaggi di lusso o eccessivi, l'offerta o l'accettazione di inviti a eventi senza un obiettivo professionale o ancora l'assunzione di una persona non qualificata con un stipendio elevato.

A chi? Tutti

La corruzione e il traffico di influenze sono riprovevoli per i loro autori (reato attivo) e per i loro destinatari (reato passivo); è irrilevante che tali vantaggi siano concessi direttamente o indirettamente (cioè tramite un intermediario). Si parla di corruzione pubblica quando il beneficiario ha un potere pubblico, riveste un incarico pubblico o un mandato elettivo. Si parla invece di corruzione privata quando il beneficiario esercita funzioni, per lo più direttive o amministrative, in un'azienda privata.

Perché? Influenzare il processo decisionale

Lo scopo di queste azioni è influenzare illegalmente un processo decisionale, ad esempio per ottenere o rinnovare un contratto o una certificazione o per evitare il pagamento di una sanzione.

COME AGIRE?

→ N. 1: Un partner commerciale mi invita a un evento sportivo

Un fornitore con il quale ho un ottimo rapporto professionale mi invita a un importante evento sportivo, di cui la sua azienda è sponsor. Non so come rispondere perché il fornitore mi dice che non sarà presente all'evento ma ha esteso l'invito alla mia partner e io sto attualmente lavorando al rinnovo del contratto con la loro azienda.

Condotta da adottare

L'offerta e l'accettazione di regali o di inviti fa parte delle consuetudini aziendali in determinate situazioni. Ma questo gesto non deve mai essere percepito come un tentativo di influenzare impropriamente il destinatario. Esistono procedure aziendali che stabiliscono le regole in materia. Nel caso degli inviti, l'invito deve avere uno scopo strettamente professionale e l'evento deve svolgersi in un luogo compatibile con tale scopo.

L'invito non deve mai includere i familiari del destinatario, né coprire le loro spese. È inoltre vietato accettare od offrire inviti quando è in corso un bando di gara o il rinnovo di un contratto. In questo caso specifico, l'invito del partner commerciale non è conforme alle politiche del Gruppo e deve essere cortesemente rifiutato.

→ N. 2: Un funzionario pubblico si offre di accelerare una procedura amministrativa in cambio di un compenso

Un fornitore mi ha chiesto il rimborso di una spesa effettuata in contanti su richiesta di un funzionario pubblico e per la quale non ha ricevuto alcuna pezza giustificativa. Mi spiega che questa spesa è stata fatta per l'espletamento di una formalità amministrativa dipendente da quel funzionario pubblico e necessaria per portare avanti un'operazione in corso.

Condotta da adottare

Anche se il fornitore non ha originato questa richiesta, nel suo ruolo di intermediario ha ceduto alla corruzione accettando di offrire un "pagamento di agevolazione", cioè il fatto di remunerare, direttamente o indirettamente, un funzionario pubblico con lo scopo di ottenere, facilitare o accelerare l'espletamento di una formalità amministrativa.

Tranne in circostanze eccezionali in cui questi pagamenti sono richiesti sotto costrizione, chiunque agisca per conto del Gruppo è tenuto a rifiutarli. In tali circostanze, il dipendente deve contattare immediatamente il responsabile Compliance per segnalare l'incidente, sospendere qualsiasi pagamento e attendere istruzioni sul corso di azioni da seguire.

→ N. 3: Un collega suggerisce di assumere un candidato per facilitare l'aggiudicazione di un appalto pubblico

Sebbene il candidato non abbia le qualifiche necessarie per ricoprire la posizione, il responsabile del servizio insiste sulla scelta di questa persona, in quanto prossima a un decisore nell'ambito di un appalto pubblico.

Condotta da adottare

Il Gruppo garantisce **pari opportunità di assunzione** a tutte le persone e adotta adeguate misure disciplinari contro gli autori di qualsiasi condotta discriminatoria o corrotta, indipendentemente dalle loro prestazioni.

Per prevenire i rischi nell'ambito delle assunzioni, **segui le procedure applicabili e presta attenzione ai segnali di avvertimento**: eccessiva enfasi su un candidato senza una giustificazione oggettiva, selezione di un candidato che non ha le competenze o l'esperienza richieste.

→ N. 4: Qualcuno si offre di fornirmi informazioni privilegiate in cambio di un compenso

Nell'ambito di un progetto di acquisizione, sono contattato da una persona che dice di agire per conto di un dipendente dell'azienda target e di avere informazioni su pratiche fraudolente di quell'azienda. Questa persona si offre di fornirmi prove in cambio di un compenso e dell'anonimato. Non so come comportarmi poiché so che queste informazioni potrebbero influire sulla valutazione dell'azienda target.

Condotta da adottare

L'esistenza di attività illecite a cui parteciperebbe la società target, le sue controllate o ancora uno dei suoi azionisti, amministratori, dirigenti o dipendenti può effettivamente influire sulla determinazione del prezzo dell'operazione e, in determinate condizioni, impegnare la nostra responsabilità.

Tuttavia, noi non cediamo mai alla corruzione, qualunque sia la motivazione. Le verifiche effettuate nell'ambito della due diligence sull'azienda target servono proprio a identificare eventuali irregolarità e il nostro strumento di segnalazione interno è accessibile agli stakeholder del Gruppo, inclusi i co-appaltatori e i loro dipendenti.

→ Per maggiori informazioni sulla politica anticorruzione del Gruppo Bolloré e in particolare sugli omaggi e gli inviti, i pagamenti di agevolazione, la rappresentanza di interessi, il patrocinio e la sponsorizzazione:

- consulta la sezione dedicata sulla rete Intranet;
- contatta compliance@bolloré.com.



Lotta alle pratiche anticoncorrenziali

🔍 L'essenza della nostra politica

Grazie a un ambiente competitivo sano e propizio all'innovazione, possiamo offrire i migliori prodotti e servizi ai nostri clienti. Il Gruppo Bolloré non partecipa ad alcuna pratica diretta o che abbia l'effetto di impedire, limitare o distorcere la libera concorrenza. Tali pratiche comprendono, nello specifico, qualsiasi accordo volto a fissare, direttamente o indirettamente, i prezzi tra i concorrenti, sia esso in forma scritta od orale, o per la ripartizione di mercati o gare d'appalto per geografia, prodotti o clientela.

Le aziende che operano sul mercato devono decidere autonomamente la propria strategia senza sapere con certezza il comportamento dei concorrenti. Pertanto, lo scambio di informazioni sensibili con i concorrenti (ad es. politica dei prezzi, informazioni dettagliate su capacità, costi e metodi di produzione, elenchi di clienti o fornitori) può costituire una pratica illecita.

COME AGIRE?



→ N. 1: I concorrenti sono pronti a discutere la ripartizione di un grande mercato

La mia azienda fa parte di un'associazione professionale che riunisce gli operatori del settore. Durante una riunione, i concorrenti iniziano a parlare di un importante bando di gara e propongono un'intesa per la spartizione dei lotti.

Condotta da adottare

Le associazioni professionali sono un punto di incontro per discutere di problematiche comuni del settore, quali regolamenti, norme tecniche, sicurezza dei prodotti, difesa degli interessi della professione, ecc. Ma se partecipi a una riunione in cui i concorrenti iniziano a parlare di fissazione di prezzi, distribuzione delle quote di mercato o intese su gare d'appalto in corso, devi **lasciare immediatamente la stanza** e assicurarti che la tua partenza venga messa a verbale. Dopodiché, **devi segnalare il fatto** al tuo superiore o tramite lo strumento di segnalazione interno.

→ N. 2: Un cliente ci chiede di concordare il prezzo dei nostri prodotti

Un nostro cliente, che detiene una quota di mercato importante, ci propone un aumento significativo degli ordini e delle risorse dedicate alla promozione dei nostri prodotti in cambio dell'impegno a non vendere i nostri prodotti ai suoi concorrenti a un prezzo inferiore.

Condotta da adottare

Un accordo tra due o più aziende che operano a diversi livelli della catena di produzione o di distribuzione, in base al quale vengono stabilite le condizioni di acquisto, vendita o rivendita di beni o servizi, rappresenta un **accordo verticale**.

Di fronte a tale richiesta devi **contattare il dipartimento Legale del Gruppo** che eseguirà un'analisi specifica del caso.

Rispetto delle sanzioni internazionali

🔗 L'essenza della nostra politica

In virtù della costante evoluzione delle normative e delle leggi in materia di scambi commerciali e sanzioni internazionali, il Gruppo Bolloré aderisce al Programma di controllo delle esportazioni. Le sanzioni internazionali sono quelle approvate dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, dall'Unione europea e dagli Stati Uniti. Il Programma di controllo delle esportazioni è attuato dall'Unione europea e dagli Stati Uniti. Che si tratti di misure restrittive contro uno Stato, un individuo, un'organizzazione o del bando di determinate categorie di prodotti (tecnologie, servizi, ecc.), questo programma organizza il controllo nel rispetto delle leggi.

Chiunque agisca per conto del Gruppo non deve partecipare a operazioni in violazione del Programma di controllo delle esportazioni e delle importazioni, agli embarghi e alle sanzioni internazionali.

COME AGIRE?

→ N. 1: Un mio cliente in Somalia ordina dei prodotti che contengono componenti di origine statunitense

Il mio cliente vuole importare un nuovo prodotto della gamma che contiene tecnologia statunitense. Il cliente è qualificato e riconosciuto sui mercati ma il suo Paese è attualmente soggetto a sanzioni di settore. Posso approvare la transazione?

→ N. 3: Un mio cliente in Kazakistan ordina un prodotto che è sanzionato in Russia

Il cliente desidera acquistare un prodotto della gamma che è oggetto di bando all'esportazione in Russia. Il cliente è qualificato e il Kazakistan non è attualmente soggetto a sanzioni. Tuttavia, richiede un'attenzione particolare a causa della sua vicinanza alla Russia e all'applicazione extra-territoriale delle leggi statunitensi. Cosa devo fare?

→ N. 2: Voglio portare in Cina un prodotto da presentare a un cliente

Il prodotto contiene tecnologia statunitense. La Cina è attualmente soggetta a un regime di sanzioni di settore e a severe restrizioni da parte degli Stati Uniti. Inoltre occorre prestare particolare attenzione a causa dell'applicazione extra-territoriale delle leggi statunitensi. Per facilitare la transazione, vorrei portare il prodotto nel bagaglio a mano per mostrarlo al mio cliente in Cina. Posso farlo? Cosa devo controllare? Quali sono i requisiti?

→ N. 4: Un mio cliente in Sudan ordina un dispositivo "dual use"

Un cliente ordina un prodotto della gamma che è classificato come "dual use", cioè prodotto a duplice uso. Il cliente è qualificato e riconosciuto sul mercato ma il Sudan è soggetto a sanzioni di settore, che includono i prodotti "dual use". Posso approvare questo ordine?

Condotta da adottare

Proprio come avviene per i Paesi, alcune categorie di merci sono soggette alle restrizioni di organizzazioni internazionali. La loro esportazione è altamente regolamentata e richiede **due diligence più rigorose**. Per approvare la transazione, devi raccogliere informazioni sull'uso e sull'utente finale e ottenere le preventive autorizzazioni. In caso di dubbi, **consulta la sezione dedicata alle sanzioni internazionali sulla rete Intranet**. Troverai informazioni utili per rispettare la procedura di controllo delle esportazioni e verificare l'esportabilità. Puoi anche **contattare il responsabile Compliance** del tuo perimetro e, se necessario, il dipartimento Legale.

→ **Consulta le linee guida e la Politica del Gruppo** in materia di sanzioni internazionali e controlli sulle esportazioni **nella sezione dedicata della rete Intranet**.



Diritti umani



Tutela della libertà di espressione e di associazione

→ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré promuove il diritto alla libertà di espressione, di associazione e di rappresentanza collettiva e si impegna a mantenere aperto il dialogo sociale in ogni circostanza. Garantiamo regolari procedure di negoziazione collettiva con i rappresentanti del personale eletti per trattare delle questioni relative alle condizioni di lavoro. Incoraggiamo le riunioni con i rappresentanti del personale oltre le frequenze previste dalla legge, considerando importante promuovere la continuità del dialogo sociale all'interno della nostra azienda. Nelle regioni in cui la presenza di sindacati indipendenti è limitata o scoraggiata, permettiamo ai nostri dipendenti di riunirsi in modo indipendente per discutere delle loro preoccupazioni professionali. I dipendenti possono partecipare, durante il normale orario di lavoro, alle riunioni con la direzione per discutere di qualsiasi argomento di lavoro legittimo. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dall'esercitare qualsiasi forma di pressione, abuso o comportamento volto a distorcere od ostacolare l'espressione dei dipendenti.

COME AGIRE?

→ N. 1: I miei colleghi desiderano avanzare delle rivendicazioni ma non esiste un quadro per il dialogo sociale nel loro Paese

Dirigo una filiale in un Paese dove l'organizzazione collettiva dei lavoratori non è prevista dalla legge. Nonostante ciò, alcuni miei colleghi vogliono formare un sindacato e avanzare delle rivendicazioni.

Condotta da adottare

Il Gruppo Bolloré si impegna a **promuovere la libera espressione dei dipendenti** e garantire la **non discriminazione** dei lavoratori coinvolti negli organi di rappresentanza. In conformità alle leggi locali, i dipendenti hanno il diritto di essere ricevuti e le loro richieste devono essere prese in considerazione.

→ **Contatta il dipartimento Risorse Umane del Gruppo** per implementare **strumenti e procedure** che permettano di accogliere le richieste dei dipendenti e garantire un dialogo sociale aperto nel rispetto della legislazione locale.

→ N. 2: Mi chiedo se posso esprimere la mia opinione sull'organizzazione di un'attività che è stata affidata al mio team

Vorrei esprimere la mia opinione al mio responsabile sull'organizzazione di un'attività affidata al mio team e mi chiedo se ho libertà di espressione a riguardo.

Condotta da adottare

Il Gruppo Bolloré promuove il diritto alla libertà di espressione dei suoi dipendenti e incoraggia la condivisione di esperienze e opinioni. La libertà di espressione è un **diritto fondamentale** (sancito dalla **sezione 10 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali**) e tutelato in molti Paesi. I lavoratori godono naturalmente di questo diritto fondamentale nell'ambito del lavoro, nei limiti fissati dalla legislazione di ogni Paese, affinché tale diritto non degeneri in abuso.

Lotta al lavoro forzato e alla tratta di esseri umani

⇒ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré è fermamente impegnato contro ogni forma di schiavitù moderna e contro la tratta di esseri umani. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dal partecipare o dal contribuire, direttamente o indirettamente, al lavoro forzato. Per lavoro forzato si intende qualsiasi lavoro svolto contro la volontà della persona e sotto la costrizione di qualsiasi minaccia, ricorso alla violenza o all'intimidazione, manipolazione di debiti, blocco dello stipendio o sequestro dei documenti d'identità, minaccia di denuncia alle autorità competenti in materia di immigrazione, ecc. La tratta di esseri umani designa lo sfruttamento delle persone attraverso il lavoro forzato, che spesso implica il trasporto dei lavoratori all'interno di uno stesso Paese od oltre confine.

COME AGIRE?

→ Noto che i dipendenti di un nostro subappaltatore sembrano costretti a lavorare in condizioni pericolose

Durante una visita presso un'azienda del Gruppo, ho notato che i lavoratori dell'azienda subappaltatrice non dispongono di attrezzature adeguate. Alcuni di loro mi hanno rivelato che il loro datore di lavoro blocca il pagamento dei salari per costringerli a lavorare in condizioni pericolose, anche se vorrebbero dimettersi.

Condotta da adottare

Se i fatti osservati sono provati, devi **informare urgentemente** il tuo manager o il responsabile RSI oppure **fare una denuncia** tramite lo strumento di segnalazione interno. Questo attiverà le dovute ispezioni presso l'azienda subappaltatrice con imposizione di misure correttive, se necessario.

Lotta contro il lavoro minorile

🔗 L'essenza della nostra politica

In conformità alle disposizioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), il Gruppo Bolloré vieta il ricorso, diretto o indiretto, al lavoro minorile. Oltre all'impegno a rispettare la normativa locale sull'età minima di ammissione al lavoro, il Gruppo vieta l'assunzione di minori di 15 anni per qualsiasi lavoro e l'assunzione di minori di 18 anni per qualsiasi tipologia di lavoro "pericoloso".

COME AGIRE?

→ Un mio subappaltatore fa ricorso a lavoratori che sembrano molto giovani

Nel Paese in cui si trova la mia filiale, il lavoro dei bambini con meno di 15 anni non è vietato. Mentre visito lo stabilimento di un nostro subappaltatore, noto che alcuni lavoratori sembrano molto giovani.

Condotta da adottare

Se assisti o sospetti la pratica del lavoro minorile da parte di un nostro fornitore o subappaltatore, devi **segnalare il caso** al tuo manager o al responsabile RSI oppure tramite lo **strumento di segnalazione interno**. Nei territori in cui la legislazione o le pratiche suggeriscono un rischio di lavoro minorile, l'assunzione e il ricorso al subappalto dei dipendenti devono essere oggetto di una **vigilanza più rigorosa**.

Controlla sistematicamente i documenti di identità dei lavoratori che impieghi e chiedi ai partner commerciali di fare lo stesso, ricordando loro che l'eventuale inosservanza di tale impegno comporterà la risoluzione del nostro rapporto di collaborazione.

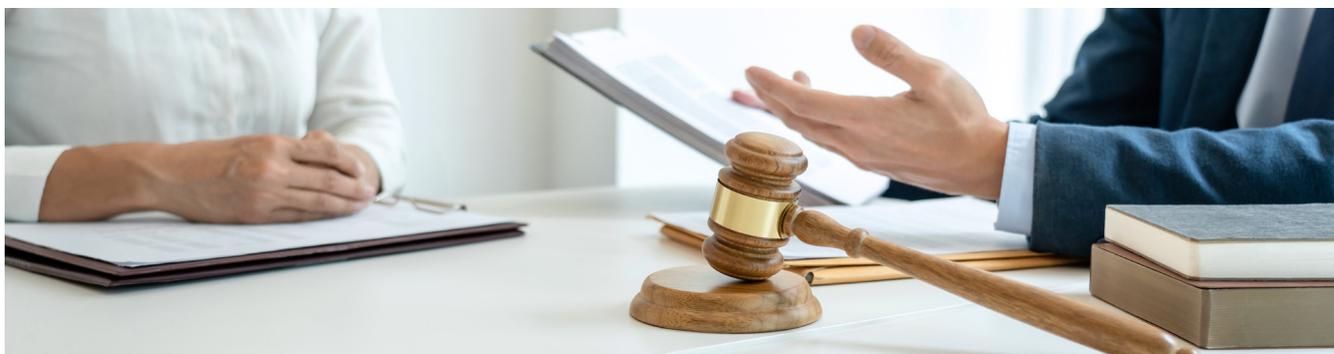


Diritti delle comunità locali e dei residenti

🔗 L'essenza della nostra politica

Nel rispetto delle normative locali e degli standard internazionali, come sanciti nella Carta etica e RSI e nella Carta dei diritti umani, il Gruppo Bolloré si impegna a instaurare un dialogo con i propri stakeholder, nonché a rispettare e promuovere i diritti delle comunità locali e delle popolazioni locali che possono essere influenzate dallo svolgimento delle nostre attività.

COME AGIRE?



→ N. 1: I residenti di un comune vicino accusano la mia filiale di inquinamento

La filiale in cui lavoro si trova in prossimità di spazi naturali e agricoli, da cui dipendono alcune comunità locali. Gli abitanti del comune limitrofo si lamentano per i rifiuti di plastica rinvenuti lungo i bordi delle strade e nei corsi d'acqua e accusano la nostra azienda di esserne all'origine.

Condotta da adottare

È necessario innanzitutto determinare se gli incidenti di inquinamento segnalati dalla popolazione derivano dalla cattiva condotta di un nostro dipendente o partner o dall'inosservanza dei processi di gestione ambientale interni.

Se sei testimone o sospetti una condotta non conforme da parte di un nostro dipendente o partner/ subappaltatore che lavora in una filiale (ad es. scarico di rifiuti), devi **segnalare la situazione** al tuo manager o al responsabile Ambiente, se applicabile, oppure fare una segnalazione usando lo **strumento di segnalazione interno**.

Nelle aree in cui le soluzioni di recupero, gestione e differenziazione dei rifiuti sono deboli e assenti, è opportuno **implementare adeguate soluzioni** volte a prevenire, correggere o compensare i rischi di inquinamento.

→ N. 2: La mia filiale è accusata di essere complice della violenza contro le popolazioni locali.

Nella zona di una nostra filiale, un'azienda è accusata di comportamento violento nei confronti degli abitanti locali. Poiché questa azienda è uno dei nostri subappaltatori, le autorità locali ci accusano di essere complici di questo illecito.

Condotta da adottare

Se sei testimone o sospetti pratiche violente da parte di un fornitore o subappaltatore, **devi segnalare immediatamente il caso** al tuo manager o al responsabile RSI o fare una segnalazione tramite lo **strumento di segnalazione interno**. È opportuno **garantire e perseguire il dialogo** con le comunità locali e approfondire i fatti denunciati. Se i fatti sono accertati, l'azienda subappaltatrice dovrà implementare misure correttive, pena la risoluzione del rapporto commerciale.

Salute e sicurezza delle persone



Tutela dei lavoratori

→ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, fornendo un quadro per identificare e mitigare i rischi legati alle proprie attività e attuando un'efficace politica di protezione sociale.

Chi agisce per conto del Gruppo deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa mettere in pericolo la vita e la salute di dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti, utenti e abitanti della zona.

COME AGIRE?

→ N. 1: Noto che un collega ha comportamenti a rischio sul lavoro

Il mio collega lavora in un'area produttiva molto rumorosa senza indossare le protezioni per l'udito, nonostante questo sia formalmente obbligatorio. Ho parlato più volte al collega, ma la situazione non cambia. Non vorrei causare problemi, ma forse dovrei informare il nostro manager.

Condotta da adottare

La sicurezza dei dipendenti è una priorità per il Gruppo Bolloré ed è responsabilità di ognuno di noi. Devi **informare il tuo superiore** su questa situazione, dopo aver **spiegato al tuo collega** che la sua condotta ti obbliga a farlo. In generale, devi **conoscere, comprendere e applicare le procedure e le regole in materia di salute e sicurezza dei dipendenti**. In caso di dubbi, puoi contattare i responsabili QHSE o il dipartimento Risorse Umane.

COME AGIRE?

→ N. 2: Devo viaggiare in un Paese a rischio

Per motivi professionali, devo viaggiare in un Paese colpito da tensioni politiche e sociali. Anche se la situazione sul posto sembra tranquilla, vorrei sapere come posso prepararmi al meglio per questo viaggio e cosa devo fare se mi trovo in una situazione di pericolo.

Condotta da adottare

Prima del viaggio, comunica le tue **informazioni personali aggiornate** (copia del passaporto, indirizzo di residenza) alla tua direzione e, se necessario, alle autorità diplomatiche in loco. Rispetta rigorosamente le **normative locali** sull'ingresso nel territorio (visto di ingresso, eventuali dichiarazioni doganali, ecc.). Sul posto, puoi adottare alcuni accorgimenti per spostarti in modo sicuro. Una volta arrivato, **studia la localizzazione geografica** dei diversi luoghi, inclusi i punti di incontro, l'hotel, gli itinerari e i mezzi di trasporto, così come le zone a rischio. Inoltre, mantieni la **discrezione** durante gli spostamenti. Ad esempio, porta con te solo una piccola quantità di valuta locale e, in caso di necessità, utilizza solo gli sportelli Bancomat all'interno delle banche. Cerca inoltre di **non attirare l'attenzione**, ad esempio con un abbigliamento o accessori ostentati. Durante le discussioni o sulle reti sociali, evita di fare discorsi "politici" o "di parte". **Evita sistematicamente manifestazioni o disordini pubblici** e mantieni la discrezione riguardo il tuo status di dipendente del Gruppo Bolloré. Infine, porta con te un cellulare sempre carico e una lista scritta a mano dei contatti importanti.



→ Prima del viaggio, **registrati sul Filo di Arianna** (servizio del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale).



→ Per qualsiasi domanda relativa alla **sicurezza**, contatta la Direzione del Gruppo: suretegroupe@bolloré.com

Lotta contro le molestie morali e sessuali

↻ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna a combattere ogni forma di molestia morale e sessuale. Per molestie morali si intendono atti ripetuti che hanno lo scopo o l'effetto di deteriorare le condizioni di lavoro e suscettibili di ledere i diritti e la dignità altrui, alterare la salute fisica e mentale altrui o compromettere il futuro professionale altrui. La molestia sessuale è l'atto di assoggettare una persona a commenti o comportamenti a connotazione sessuale o sessista, che minano la dignità di questa persona a causa del loro carattere degradante o umiliante, o che creano per questa persona una situazione intimidatoria, ostile od offensiva.

COME AGIRE?

→ N. 1: Il mio manager insiste per invitarmi a cena anche se non voglio...

Il mio manager si è offerto più volte di invitarmi a cena senza che ci sia un motivo professionale. Ogni volta rifiuto, ma lui insiste... Temo che un mio rifiuto potrebbe avere conseguenze negative su di me e sul mio lavoro.

Condotta da adottare

Il comportamento del manager non è appropriato. Devi **informare il responsabile Risorse Umane** oppure effettuare una segnalazione tramite lo **strumento di segnalazione interno**. Il Gruppo Bolloré garantisce il **trattamento riservato** di tutte le segnalazioni e tutela chi fa una denuncia in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione.

→ N. 3: Un collega con cui sto lavorando a un progetto è oggetto di continui commenti personali umilianti

Il project manager gli ricorda ripetutamente quanto si sia dimostrato inefficace, scadente e incompetente in un progetto precedente. Queste osservazioni, che non sembrano essere supportate da fatti concreti, sono spesso fatte davanti a tutto il team. Questa situazione, oltre a creare un ambiente negativo per il progetto, ha relegato il collega a un atteggiamento sempre più distaccato e silenzioso. Dovrei intervenire? Dovrei informare qualcuno?

Condotta da adottare

Il comportamento del project manager non è appropriato. Devi **consigliare al collega di informare il suo superiore** o il dipartimento Risorse Umane. Se il collega non si sente a suo agio nel farlo e la situazione continua, devi preoccuparti di **informare il tuo superiore** o il dipartimento locale Risorse Umane.



→ N. 2: Assisto a commenti inappropriati nei confronti di una collega

Un collega continua a fare commenti sessuali o molto inappropriati nei confronti di una collega, in pubblico e in tono scherzoso. La collega non sembra molto a suo agio ma non reagisce. Non credo che questa situazione possa cambiare. Dovrei intervenire? Dovrei informare qualcuno?

Condotta da adottare

Se assisti a commenti inappropriati sul lavoro, devi innanzitutto consigliare alla vittima degli abusi di confrontare l'autore dei commenti inappropriati per fargli notare che la sua condotta **non è accettabile**. Se la vittima degli abusi non è a suo agio con questa idea, consigliale di **parlare con il suo superiore o con il dipartimento Risorse Umane**. Se la vittima continua a non agire e la situazione persiste, allora devi preoccuparti di **informare il tuo superiore o il dipartimento Risorse Umane locale**.

→ N. 4: Sono testimone di comportamenti sessisti

Ho assistito a **critiche** nei confronti di una collega, perché non era vestita in modo abbastanza "femminile" (o nei confronti di un collega perché non era vestito in modo abbastanza "maschile"). Ho assistito a una discussione in cui si lasciava intendere a una mia collega che la sua disponibilità o il suo impegno professionale sarebbero stati influenzati dalla sua maternità e dalle sue responsabilità familiari:

Condotta da adottare

Se assisti a commenti inappropriati sul lavoro, devi innanzitutto consigliare alla vittima degli abusi di confrontare l'autore dei commenti inappropriati per fargli notare che la sua condotta **non è accettabile**. Se la vittima degli abusi non è a suo agio con questa idea, consigliale di **parlare con il suo superiore o con il dipartimento Risorse Umane**. Se la vittima continua a non agire e la situazione persiste, allora devi preoccuparti di **informare il tuo superiore o il dipartimento Risorse Umane locale**.

Diversità



Lotta contro la discriminazione

➔ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna a garantire a tutte le persone pari opportunità di reclutamento, impiego, sviluppo personale e professionale e promozione. Questo impegno deriva dalla nostra **cultura inclusiva** che incoraggia ogni persona, qualunque sia la sua singolarità, ad **esprimere il suo potenziale**. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi da commenti e pratiche discriminatorie basate su origine, sesso, stato di famiglia, gravidanza, aspetto fisico, cognome, stato di salute, disabilità, orientamento sessuale, età, opinioni politiche, attività sindacale, etnia o religione. Il Gruppo è impegnato a **promuovere la diversità sul lavoro, la parità professionale tra uomini e donne, a favorire l'inserimento professionale dei giovani e l'occupabilità degli anziani**. Il Gruppo assicura inoltre che i dipendenti in congedo di maternità o paternità non siano soggetti a discriminazioni a livello di carriera o retribuzione.

→ N. 1: Ricevo una persona con disabilità per un colloquio di lavoro

Sto conducendo delle interviste di lavoro per un ruolo di vendita. Intervisto un candidato che ha le competenze e le esperienze necessarie per la posizione ma ha una disabilità fisica. Non so se portare avanti la sua candidatura, perché temo che i nostri clienti avranno difficoltà ad accettare la disabilità di questa persona.

Condotta da adottare

Rifiutare una candidatura sulla base della reazione (o della presunta reazione) di qualcun altro alla disabilità di una persona o alla sua origine etnica o a qualsiasi altra considerazione basata su fattori che esulano dal lavoro **costituisce una pratica discriminatoria**. Le decisioni di assunzione del personale devono essere prese esclusivamente sulla base di **elementi oggettivi**, quali le competenze e l'esperienza professionale di un candidato



→ N. 2: Una collega che vorrei promuovere aspetta un bambino

Una mia collega ricopre la sua posizione da 4 anni ed è molto efficiente. Penso che abbia l'esperienza e le competenze necessarie per diventare manager del mio team e oltretutto devo trovare qualcuno rapidamente. La collega ha espresso il suo interesse e la sua motivazione per il ruolo, ma mi ha detto di essere in attesa del suo secondo figlio.

Condotta da adottare

Le decisioni di assunzione del personale devono essere prese **esclusivamente sulla base delle capacità** di un candidato di rivestire un ruolo. Se questa capacità è dimostrata, la posizione può essere colmata prevedendo un breve periodo di integrazione per riorganizzare il team e la nuova funzione.

→ N. 3: Una mia collega ha dei dubbi sull'indennità per congedo di maternità

La mia collega è preoccupata perché non sa quanto verrà retribuita durante la maternità (o la paternità se questo è previsto dalla legge) e in particolare se questo potrà avere un impatto negativo sul suo sviluppo di carriera.

Condotta da adottare

Incoraggio la collega a contattare il dipartimento Risorse Umane, che confermerà che il Gruppo Bolloré prevede l'indennità per congedo di maternità (o di paternità se questo è previsto dalla legge) e che non ci sarà alcun impatto negativo sulle sue opportunità di carriera.



Ambiente

Conservazione dell'ambiente

👉 L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré rispetta tutte le leggi ambientali applicabili a livello locale e compie tutti gli sforzi necessari per tutelare l'ambiente.

Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi da comportamenti contrari agli impegni che abbiamo assunto. Tra i comportamenti si possono citare il degrado o la distruzione, volontaria o involontaria, graduale o accidentale, degli ambienti naturali (aria, suolo, acque superficiali o sotterranee), delle risorse naturali e degli ecosistemi. Il Gruppo è inoltre impegnato in un percorso di riduzione delle emissioni di gas serra e intende contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Tutte le nostre filiali perseguono e rafforzano questi impegni collettivi verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

COME AGIRE?

→ N. 1: So che uno dei miei fornitori di servizi ricorre a pratiche inquinanti.

Il mio datore di lavoro ha stipulato un contratto di subappalto con un fornitore. Durante uno scambio informale con il rappresentante di questa azienda, ho notato che i dipendenti utilizzano prodotti o attrezzature inquinanti per ridurre i costi. L'azienda sostiene tuttavia di applicare e rispettare rigorosi standard ambientali.

Condotta da adottare

Se gli impegni ambientali sono parte del contratto con un nostro fornitore di servizi, fornitore o subappaltatore, qualsiasi loro inadempienza può comportare una **risoluzione del rapporto contrattuale**. I fornitori di servizi sono tenuti a rispettare, tanto quanto i loro dipendenti, **gli impegni ambientali del Gruppo Bolloré**, come descritti nella *Carta Etica e RSI*. Se noti una violazione delle pratiche previste, devi **segnalare il caso** al tuo superiore o al responsabile RSI, nonché al responsabile per l'ambiente del fornitore, se applicabile.

→ N. 2: Il sistema di gestione dei rifiuti della mia azienda è insufficiente

La mia filiale ha istituito un sistema di raccolta e differenziazione dei rifiuti, ma questo non è sufficientemente utilizzato. Essendo lontano, poco visibile e difficile da raggiungere, non favorisce il trattamento ottimale dei rifiuti. Spesso risulta molto più semplice usare il normale cestino della spazzatura.

Condotta da adottare

In conformità ai suoi impegni ambientali, il Gruppo Bolloré incoraggia le filiali a **implementare dispositivi** volti a limitare la produzione di rifiuti e **promuovere** soluzioni di riciclaggio ottimali. Se la tua filiale ha introdotto un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti, devi **rispettarlo** ed esprimere i tuoi dubbi sul suo utilizzo, in modo che vengano adottate misure di **miglioramento**.



Protezione dei dati personali e sicurezza dei sistemi informatici



Protezione dei dati personali

➔ L'essenza della nostra politica

La digitalizzazione delle attività richiede l'implementazione di sistemi volti a garantire la riservatezza e il trattamento sicuro dei dati personali nelle aziende. Per dati personali si intende qualsiasi informazione relativa a una persona fisica identificata o identificabile, anche indirettamente. Oltre al rispetto delle normative applicabili, il Gruppo Bolloré ha introdotto misure tecniche e organizzative volte a proteggere i dati personali dei propri dipendenti e di terzi.

Protezione dei dati personali dei dipendenti:

Il Gruppo Bolloré ha adottato una Carta di protezione dei dati personali che prevede 5 pilastri: coordinamento, lealtà, trasparenza, educazione e sicurezza.

Questa Carta definisce un quadro di riferimento per le entità del Gruppo Bolloré e i loro dipendenti coinvolti nel trattamento di questo tipo di dati e ricorda gli impegni assunti dal Gruppo. Ciascun dipendente del Gruppo deve sapere che la distruzione, la perdita, l'alterazione, la divulgazione o l'accesso non autorizzato ai dati personali può ledere i diritti degli interessati, le libertà individuali e collettive. Per questo i dipendenti sono i principali garanti del rispetto della Carta.

Protezione dei dati personali nei nostri rapporti con i terzi:

Sugli stessi pilastri della Carta di governance, il Gruppo Bolloré ha adottato una Carta sulla protezione dei dati personali per i terzi (clienti, fornitori, amministrazioni, ecc.).

Gli obiettivi sono duplici:

- presentare la governance del Gruppo Bolloré;
- definire le linee guida e le buone pratiche da applicare.

Attraverso questa Carta, il Gruppo Bolloré conferma il suo impegno ad agire in modo responsabile nel trattamento dei dati.

COME AGIRE?



→ Il mio team sta implementando un nuovo strumento per la protezione dei dati personali dei clienti

Nell'ambito di un nuovo progetto, abbiamo deciso di utilizzare il database clienti per lanciare la campagna promozionale di un nuovo prodotto via e-mail. Questa pratica è coerente con i principi di protezione dei dati personali?

Condotta da adottare

Anche se il Gruppo possiede questi dati personali, è importante comprendere che questi possono essere utilizzati solo per le finalità per cui sono stati raccolti e secondo i consensi forniti dagli interessati, nel rispetto del principio di trasparenza e di eventuali norme più restrittive (consenso od opposizione, ecc.).

→ Per ulteriori informazioni, **consulta la nostra Carta** e/o **contatta il Data Protection Officer** o il responsabile della protezione dei dati della tua filiale.

→ Qualsiasi progetto che prevede il trattamento di dati personali deve essere sottoposto alla **valutazione** e all'approvazione del **Data Protection Officer** o del responsabile della protezione dei dati della filiale.

→ Carte di protezione dei dati personali del Gruppo per dipendenti e terzi:

Collaboratore



Terzo





Sicurezza dei sistemi informatici

→ L'essenza della nostra politica

Il Gruppo Bolloré mette a disposizione dei suoi dipendenti attrezzature informatiche, mezzi di comunicazione e informazioni e dati necessari per lo svolgimento delle loro mansioni. È responsabilità dei dipendenti utilizzare tali risorse nel rispetto della politica di sicurezza in vigore, al fine di limitare l'esposizione dei sistemi informatici del Gruppo al rischio di attacchi informatici. Gli attacchi informatici, che mirano a ottenere illegalmente dati aziendali sensibili o informazioni personali per sfruttarli o rivenderli, possono avere conseguenze significative sull'attività: blocco della produzione, indisponibilità significativa, perdita di fatturato, ecc.

COME AGIRE?

→ N. 1: Ho ricevuto un'e-mail che mi chiedeva di fornire le coordinate bancarie

Ho ricevuto un'e-mail dalla banca che gestisce i conti dell'azienda contenente un nuovo codice di accesso. Per convalidare il mio nuovo codice, dovevo accedere a un sito web e inserire le mie credenziali (nome utente e password). Come posso sapere se questa richiesta è legittima?

Condotta da adottare

Le banche non chiedono mai il nome utente e la password dei clienti. Questo è un chiaro tentativo di phishing. Se ricevi un'e-mail da istituzioni o persone con cui hai un rapporto dove ti viene chiesto di fornire informazioni riservate o personali, agisci sempre con la massima precauzione. Controlla l'ortografia dell'e-mail, il dominio del mittente, la natura urgente della richiesta, ecc. poiché potrebbe trattarsi di un hacker che cerca di violare le tue credenziali. Se, inavvertitamente, hai comunicato i tuoi dati, informa subito il tuo superiore e cambia immediatamente le password.

→ N. 2: Non riesco più ad accedere ai miei file

Io e i miei colleghi non riusciamo più ad accedere ai nostri file. Quando proviamo ad aprire i documenti, appare un messaggio che dice che i file sono crittografati.

Condotta da adottare

Questo è un attacco ransomware. L'incidente può **diffondersi rapidamente** ad altri sistemi, compromettendo la produttività aziendale. In questo caso, devi **isolare immediatamente le postazioni di lavoro colpite** per prevenire la diffusione del ransomware e utilizzare i canali di comunicazione di emergenza per segnalare l'incidente al tuo superiore e al team di sicurezza informatica, perché possano intervenire, al seguente indirizzo: bse.security.team@bollore.com.

→ In caso di dubbi, invia una copia dell'e-mail in allegato a security.team@bollore.com.

Beni aziendali



Prevenzione dei conflitti di interessi

📌 L'essenza della nostra politica

Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dal partecipare a decisioni aziendali laddove un proprio interesse personale (familiare, finanziario, associativo, politico, ecc.) interferirebbe in modo significativo con l'esercizio indipendente e obiettivo delle proprie funzioni e influenzerebbe la propria capacità di agire negli interessi del Gruppo.

COME AGIRE?

→ Un mio familiare viene assunto da un'azienda partner

Ho scoperto che un membro della mia famiglia è stato assunto come direttore commerciale di un'azienda con la quale sono regolarmente in contatto per servizi di consulenza. Cosa devo fare?

Condotta da adottare

Devi **segnalare questa situazione**, poiché può entrare in conflitto con gli interessi del Gruppo e **astenerli dal partecipare a qualsiasi decisione** fino a conclusione della valutazione del dipartimento responsabile. Questa dichiarazione non risulterà in alcuna misura discriminatoria nei tuoi confronti. Tuttavia, se venisse accertato che tale conflitto di interessi abbia dato origine a **pratiche fraudolente** o **corruttive**, puoi incorrere in **sanzioni disciplinari** e/o **procedimenti legali**.



→ Per saperne di più, **consulta la sezione dedicata sulla rete Intranet** e contatta il responsabile Compliance o il dipartimento Risorse Umane.

Rispetto della riservatezza

→ L'essenza della nostra politica

L'eccellenza e l'innovazione sono da sempre dei valori cardine della strategia del Gruppo Bolloré. I nostri segreti di produzione e il nostro know-how sono essenziali al successo dell'azienda e la **conservazione di queste informazioni strategiche** dipende dalla vigilanza di ognuno di noi. **Nessuna informazione riservata riguardante le attività del Gruppo deve essere utilizzata, comunicata o rivelata** senza l'espressa autorizzazione della Direzione Generale del Gruppo. Inoltre, le persone che sono in possesso di informazioni privilegiate su una società quotata in Borsa, devono **astenersi dall'utilizzare queste informazioni** per compiere operazioni su strumenti finanziari direttamente o tramite terzi.

COME AGIRE?

→ N. 1: Qualcuno mi ha contattato per rubare i nostri segreti di produzione

Ricevo una richiesta di contatto su un rete sociale professionale da parte di un consulente di reclutamento che si dice interessato al mio profilo, al mio percorso accademico e alla mia esperienza professionale. Nel corso degli scambi, questa persona rivolge domande sempre più dettagliate che riguardano principalmente l'attività dell'azienda e i processi produttivi e conclude offrendomi un compenso in cambio di ulteriori informazioni di questa natura.

Condotta da adottare

Questa situazione è un caso di **spionaggio industriale** che ha l'obiettivo di rubare segreti industriali o commerciali tramite **mezzi illegali** (corruzione, pirateria informatica, ricatto, sorveglianza, violenza, furto di identità, ecc.) ed è una **minaccia agli interessi del Gruppo**. Se ti vengono chieste informazioni sensibili sull'attività del Gruppo o sui processi, gli strumenti e le macchine utilizzate nella fabbricazione dei nostri prodotti, devi osservare la **massima discrezione**. **Segnala subito l'incidente** per evitare fughe di informazioni strategiche che potrebbero compromettere la competitività, l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo futuro della nostra azienda.

→ N. 2: Una richiesta di intervista durante un salone commerciale

Mentre sto partecipando a un salone commerciale che riunisce tutti gli attori del mercato, un supposto giornalista mi chiede un'intervista per conoscere le mie opinioni un'operazione di acquisizione in corso.

Non mi sembra che questa operazione non sia di dominio pubblico, ma il giornalista dice di essere stato informato da una fonte vicina.

Condotta da adottare

Devi prestare la **massima cautela** quando **diffondi informazioni** sulle attività del Gruppo, in particolare sui social network o durante i saloni commerciali.

Non divulgare mai informazioni senza prima verificare che non siano riservate, **limita i tuoi interventi** a informazioni approvate o pubblicate sui mezzi di comunicazione istituzionale (ad es. il documento di registrazione universale) e **diffida delle conversazioni informali**. Inoltre, le richieste di informazioni da parte dei giornalisti devono essere rivolte alla Direzione Comunicazione, che coordina le relazioni con la stampa.



→ Per ulteriori informazioni sul sistema di protezione della privacy, **contatta il responsabile Compliance, il dipartimento Sicurezza o il dipartimento Sicurezza informatica.**

Lotta all'evasione fiscale

🔗 L'essenza della nostra politica

Il Gruppo assicura il **rigoroso rispetto di tutte le norme fiscali** applicabili alla propria attività, in ogni circostanza, da parte di tutte le sue società e i suoi dipendenti, come pure degli obblighi che ne derivano, compreso il pagamento delle imposte. Il Gruppo assicura inoltre di **rispettare i principi internazionali**, in particolare gli standard dell'OCSE.

La gestione dei rischi fiscali, legati principalmente ad aspetti dichiarativi (ritardo, inesattezza o omissione) o tecnici (errata interpretazione), è parte integrante del processo globale di **gestione delle informazioni finanziarie**.

Perseguendo un **approccio sostenibile** nella gestione della propria fiscalità, il Gruppo assicura che i propri dipendenti e le società controllate abbiano rapporti trasparenti e costruttivi con le autorità fiscali competenti. In caso di discrepanza o controversia, sotto il controllo del dipartimento Fiscale del Gruppo, possono contestare la posizione delle autorità e utilizzare tutte le vie legali per affermare la propria posizione. Di fronte all'incertezza, devono individuare modi per ottenere sufficiente sicurezza attraverso il ricorso a consulenti fiscali esterni qualificati o alle autorità fiscali, in collaborazione con il dipartimento Fiscale del Gruppo.

Il Gruppo applica una **tolleranza zero nei confronti degli accordi fiscali aggressivi e/o artificiali**. Attuata ad oggi in 91 giurisdizioni, **la sua struttura risponde a obiettivi operativi**. Pertanto, il Gruppo si rifiuta di creare filiali prive di sostanza in giurisdizioni considerate paradisi fiscali o Stati o territori non cooperativi. Nel caso in cui ciò avvenga, è solo dovuto a un'attività operativa o a un'acquisizione. In tale scenario, dopo aver analizzato la struttura, il Gruppo attua le riorganizzazioni necessarie per rispettare i propri impegni.

Il Gruppo può beneficiare di meccanismi di sgravi fiscali, quali l'assegnazione di crediti o deficit di imposta. In tal caso, il Gruppo adotta un **approccio responsabile** e garantisce il rispetto delle condizioni formali e sostanziali.

In ogni caso, il dipartimento Fiscale del Gruppo si impegna ad attuare i principi e i valori enunciati nel presente Codice e ad agire con integrità.

COME AGIRE?

→ Ho l'opportunità di avviare un rapporto commerciale con una società situata in un paradiso fiscale

Presso una società francese del Gruppo, viene indetta una gara d'appalto da parte di una società che ha sede in un Paese noto per offrire una tassazione attraente. Posso dargli seguito?



Condotta da adottare

I rapporti commerciali con questi Paesi **non sono vietati a patto di essere economicamente giustificati**. Tuttavia, le società del Gruppo non possono, direttamente o indirettamente, partecipare a schemi di frode o di evasione fiscale. Quando si considerano rapporti commerciali con queste giurisdizioni, **informa immediatamente il dipartimento Fiscale del Gruppo** per ottenere consulenza riguardo il bando di gara.

Parte 2

Rispetto del Codice di condotta



Poiché le azioni individuali non devono compromettere l'impegno del Gruppo Bolloré, è nostra responsabilità rispettare il presente Codice di condotta.

In conformità con la legge, il presente Codice di condotta è integrato nei regolamenti interni di tutte le società controllate del Gruppo, che lo adottano e lo diffondono a tutti i loro dipendenti. È inoltre accessibile sul sito web del Gruppo a tutti i nostri partner commerciali e deve essere inviato loro come parte integrante delle nostre richieste.

Il Gruppo Bolloré non tollera alcuna violazione e garantisce la conformità al Codice di condotta attraverso l'efficace attuazione di un programma ispirato ai più elevati standard internazionali.

Strumento di segnalazione interno

Chiunque violi il nostro Codice di condotta può essere soggetto a sanzioni disciplinari o procedimenti legali in conformità alla legge applicabile.

Se venissi a conoscenza di condotte non conformi al nostro Codice di condotta, ti invitiamo a comunicarlo tramite lo **strumento di segnalazione interno** del Gruppo. Le segnalazioni possono essere fatte sulla piattaforma **alert.bollore.com** accessibile sul sito web del Gruppo Bolloré o su qualsiasi browser Internet.

Qualora questa piattaforma consenta di effettuare segnalazioni anonime, invitiamo i nostri dipendenti a identificarsi per agevolare l'elaborazione del caso.

Questa piattaforma completa ma non sostituisce altri metodi di segnalazione interni o esterni, che sono soggetti alle stesse regole di riservatezza e protezione.

Qualunque sia il canale scelto, tutte le segnalazioni sono oggetto di **un trattamento confidenziale** finalizzato a stabilire la materialità dei fatti che ne costituiscono oggetto. L'identità di chi fa la denuncia sarà rivelata solo alle persone specialmente autorizzate, che dispongono delle competenze, dell'autorità e dei mezzi necessari per svolgere questo incarico.

In conformità con la legge, **il Gruppo garantisce la tutela degli autori di una segnalazione contro qualsiasi forma di ritorsione.**



Sensibilizzazione e formazione



Un sistema di sensibilizzazione mira a garantire la buona comprensione del presente Codice di condotta, delle politiche in esso contenute e del sistema di segnalazione interno del Gruppo Bolloré.

I dipendenti devono inoltre seguire una formazione complementare sui rischi specifici e le procedure volte a prevenirli.

Questo corso di formazione obbligatorio deve essere seguito da tutti i neoassunti e ripetuto ogni 2 anni. Il corretto completamento della formazione viene monitorato, in particolare nel quadro dei colloqui annuali.

→ Per maggiori informazioni sul programma di formazione e sulle procedure, consulta la sezione dedicata sul sito web del Gruppo Bolloré.



Per ulteriori informazioni

Per qualsiasi domanda riguardante il contenuto del Codice di condotta e le politiche del Gruppo Bolloré, consulta le affissioni e le aree dedicate sul nostro sito web e sulla rete intranet o contatta i rispettivi responsabili:

compliance@bollore.com
DIPARTIMENTO COMPLIANCE



- **Lotta alla corruzione**
- **Lotta alle pratiche anticoncorrenziali**
- **Rispetto delle sanzioni internazionali e dei controlli sulle esportazioni**
- **Protezione del patrimonio aziendale e trasparenza finanziaria**

rse.groupebollore@bollore.net
DIPARTIMENTO RSI



- **Tutela dell'ambiente**

drhgroupebollore@bollore.net
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE



- **Rispetto dei diritti umani**
- **Tutela della salute e della sicurezza delle persone**
- **Lotta contro la discriminazione**

DIPARTIMENTO DPO



- **Protezione dei dati personali**

security.team@bollore.com
DIPARTIMENTO SICUREZZA INFORMATICA



- **Protezione dei sistemi informatici**

Questi indirizzi non devono essere utilizzati per segnalare violazioni del Codice di condotta.

Usare invece il sistema di segnalazione interno.



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

Dipartimento Conformità
compliance@bollore.com

Edizione 2024.

Crediti fotografici:
librerie fotografiche diritti riservati del Gruppo Bolloré.
Istock.



Per rispettare l'ambiente, questo documento è prodotto da una stampante Imprim'Vert® usando carta composta da materiali provenienti a foreste ben gestite certificate FSC®.

