Codice di condotta

BOLLORÉ

SOMMARIO

Introduzione

2
Messaggio di Cyrille Bolloré, Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo Bolloré

4
Impegni, valori e perimetro di applicazione del codice

Sezione 1
Impegni e responsabilità

8
Corruzione, pratiche anticoncorrenziali e sanzioni internazionali

12
Diritti umani

17
Salute e sicurezza degli individui

21
Ambiente

23
Protezione dei dati personali e Sicurezza dei sistemi d'informazione

25
Diversità

27
Risorse aziendali

Sezione 2
Implementazione del codice di condotta

32
Applicazione

34
Informarsi, lanciare l'allerta

Il codice di condotta può essere integrato da politiche e procedure di applicazione e altre informazioni o materiali formativi (video, ecc.)

Ulteriori risorse sono accessibili scansionando il documento attraverso l'applicazione

Responsabili e impegnati

Scaricabile sugli store

Download on the App Store

GET IT ON Google Play

L'approccio etico del Gruppo Bolloré si basa su valori e principi incarnati e applicati da tutti i suoi direttori e dipendenti nel mondo.

Per tutti i dipendenti e i partner del Gruppo, il codice di condotta delinea le basi di questo approccio e il comportamento previsto nelle loro attività quotidiane.

Questo codice di condotta è completamente in linea con la politica di responsabilità ambientale e sociale del Gruppo Bolloré, espressa nel suo statuto Etico e di RSI e nel suo rapporto annuale "Responsabili e impegnati".

Quattro pilastri fondamentali

Agire
con integrità nella nostra condotta commerciale e promuovere i diritti umani

Unificarsi
e proteggere le persone, la più grande forza dell'azienda

Innovare
in risposta alle grandi sfide ambientali

Impegnarsi
sul lungo termine per lo sviluppo regionale

Introduzione

Agire sempre con integrità

Nel corso di quasi due secoli dalla sua fondazione, il Gruppo Bolloré non ha mai smesso di sviluppare adattandosi a un mondo in costante evoluzione. Questo successo è dovuto all'impegno delle donne e degli uomini che hanno fatto crescere le nostre attività sostenendo al contempo i nostri valori e forgiando un'etica commerciale condivisa da tutti.

Il Gruppo Bolloré condanna la corruzione, il clientelismo e le pratiche anticoncorrenziali. Assicura la trasparenza finanziaria, la conformità ai programmi di sanzioni internazionali e la protezione dei dati personali. Ostacola i danni all'ambiente, le violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali, nonché i rischi per la salute e sicurezza degli individui. Infine, lotta contro ogni forma di discriminazione o molestia.

Viviamo in un'era di trasparenza e responsabilità, in cui non sono sufficienti le dichiarazioni di intenti. Attraverso le nostre azioni individuali, siamo tutti ambasciatori del Gruppo e responsabili della sua reputazione. I rappresentanti di tutte le nostre società sussidiarie si uniscono a me nel chiedervi di agire sempre con integrità, conformemente alle leggi vigenti e al nostro codice di condotta.Nessuna circostanza può giustificare comportamenti che violano questo codice: è la nostra responsabilità collettiva e ne va della sostenibilità del nostro Gruppo.

Cyrille Bolloré
Presidente e Amministratore Delegato
del Gruppo Bolloré

Il Gruppo Bolloré è operativo in tre settori principali: Trasporti e logistica, Comunicazione e Sistemi e stoccaggio dell'elettricità. Il gruppo Vivendi dispone di un approccio etico proprio che riguarda le sue attività di comunicazione, applicabile alle sue aziende e adattato alle linee di business di queste ultime.

Per maggiori informazioni: www.vivendi.com

Un codice di condotta...

... che conferma i nostri impegni

Il codice di condotta delinea gli impegni del Gruppo Bolloré in materia di:

- **lotta** alla corruzione;
- **lotta** alle pratiche anticoncorrenziali;
- **conformità** alle sanzioni internazionali;
- **rispetto** dei diritti umani;
- **protezione** della salute e sicurezza degli individui;
- **preservazione** dell'ambiente;
- **protezione** dei dati personali;
- **lotta** alle discriminazioni;
- **protezione** delle risorse aziendali e trasparenza finanziaria.

... ispirato ai nostri valori

Gli impegni espressi nello statuto Etico e di RSI e nel codice di condotta sono supportati dai valori del Gruppo Bolloré:

Umiltà **Eccellenza** **Coraggio** **Solidarietà** **Agilità e Innovazione**

... in linea con gli standard internazionali

I principi del codice di condotta sono in linea con gli standard ambientali, sociali e di governance (ESG) internazionali, come i principi guida dell'ONU, dell'OCSE e il Patto mondiale delle Nazioni Unite (United Nations Global Compact), di cui il Gruppo Bolloré è firmatario dal 2003.
In quanto tale, il Gruppo si impegna a integrare i dieci principi del Patto mondiale nelle sfere dei diritti umani, degli standard del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione nella propria strategia, cultura e attività quotidiana.

... ed è vincolante per tutti

Poiché le azioni individuali non devono compromettere l'impegno collettivo, ogni singolo dipendente, agente e partner commerciale di tutte le aziende del Gruppo è tenuto ad aderire al codice.
Il Gruppo Bolloré non tollera alcuna violazione di questo codice e incoraggia i propri stakeholder a segnalare eventuali condotte non conformi ad esso (vedere la sezione "Allertare" a p. 34).
Chi commette violazioni è passibile di azioni disciplinari o legali conformemente alle leggi vigenti.

6

Sezione 1

Impegni e responsabilità

Corruzione, pratiche anticoncorrenziali e sanzioni internazionali

Lotta alla corruzione

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré condanna qualsiasi forma di corruzione e clientelismo. La corruzione è uno dei principali ostacoli alla crescita sostenibile e allo sviluppo socio-politico ed economico sia delle economie in via di sviluppo che di quelle sviluppate. Chiunque agisca a nome del Gruppo deve astenersi dall'offrire vantaggi di qualsiasi natura ad altre persone (tra cui funzionari governativi) affinché svolgano o si astengano dallo svolgere i loro compiti ufficiali, o affinché esercitino la loro influenza allo scopo di ottenere un vantaggio ingiustificato a beneficio di un'azienda del Gruppo.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO N. 1: Vorrei offrire un dono a un partner commerciale

Una buona cliente, con cui ho un ottimo rapporto da diversi anni, sta per andare in pensione. Vorrei farle un regalo o invitarla al ristorante. Tuttavia, sono titubante, in quanto in contratto con la sua azienda sta per terminare e lei ha il potere di influenzarne il rinnovo.

Condotta da rispettare

In occasioni specifiche o culturali, potete offrire doni o invitare clienti esistenti o potenziali a un evento per mantenere buoni rapporti commerciali.

Questi doni devono essere dichiarati, autorizzati e registrati.
L'offerta (o la ricezione) di doni deve rimanere un gesto ragionevole e altruista, che non deve essere interpretato come un tentativo di influenzare chi lo riceve.
In questo caso, in vista del termine imminente del contratto, questo gesto non rispetta la politica del Gruppo in materia.

SCENARIO n. 2: Un funzionario pubblico offre di accelerare una procedura in cambio di un pagamento

Mentre un'operazione in corso procede a rilento o è bloccata, un funzionario pubblico offre di accelerarla o di aggirarla in cambio di un pagamento in contanti. L'importo richiesto non corrisponde a una tariffa ufficiale e non verrà fornita alcuna prova del pagamento.

Condotta da rispettare

Anche se non siete voi ad avviare questa richiesta, l'accettazione di un pagamento di "agevolazione" è considerata un atto di corruzione.
Dinanzi a questa situazione:
- rifiutate cortesemente nei limiti delle regole di sicurezza di base;
- fate presente al vostro referente che tali pagamenti violano la politica del Gruppo;
- segnalate la situazione al vostro diretto superiore o utilizzando il sistema di segnalazione delle irregolarità.

➔ **Per maggiori informazioni sulla politica anti-corruzione de Gruppo Bolloré,** in particolare in materia di doni e inviti, pagamenti di agevolazione, lobbismo, patrocinio e sponsorizzazione:
- fare riferimento allo spazio dedicato sul proprio intranet e ai social network dell'azienda;
- contattare **compliance@bollore.com**

Lotta alle pratiche anticoncorrenziali

Caratteristiche chiave della nostra politica

Un ambiente concorrenziale equo, motore di innovazione, ci consente di fornire ai nostri clienti i migliori prodotti e servizi possibili.
Il Gruppo Bolloré non partecipa a pratiche volte a distorcere, ostacolare, eliminare o limitare illegalmente la libera concorrenza. Tra queste pratiche figurano accordi per la fissazione dei prezzi, la suddivisione delle quote di mercato e l'assegnazione dell'aggiudicazione di appalti.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: I concorrenti vogliono discutere della distribuzione di un importante contratto

La mia azienda fa parte di un'associazione professionale che comprende diverse figure del settore. Durante una riunione a cui ho partecipato, è iniziata una discussione tra concorrenti a proposito di un importante bando di gara pubblico, suggerendo che sarebbe stato possibile raggiungere un accordo per assegnare i diversi pacchetti di lavoro.

Condotta da rispettare

Le organizzazioni professionali possono essere utili per discussioni su tematiche comuni: regolamenti, norme tecniche, sicurezza dei prodotti, difesa degli interessi della professione, ecc.
Tuttavia, se si discutono argomenti come la fissazione dei prezzi, la distribuzione di quote di mercato o bandi di gara attuali, è importante lasciare immediatamente la stanza e accertarsi che tale allontanamento venga registrato. Quindi, segnalate l'accaduto al vostro diretto superiore o utilizzando il sistema di segnalazione delle irregolarità.

Conformità alle sanzioni internazionali

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré adempie a diversi programmi di sanzioni, in particolare quelli adottati dal Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite, dall'Unione europea e dagli Stati Uniti d'America, che prevedono misure restrittive contro uno Stato, un individuo o un'organizzazione.
Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dal partecipare a operazioni che potrebbero contravvenire a un embargo, a sanzioni di settore o a un congelamento dei beni.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Un cliente ordina l'esportazione dei suoi prodotti senza fornirmi informazioni sulla natura dei prodotti

Sono stato/a contattato/a da un'azienda che vuole esportare prodotti al Paese X. Il cliente è affidabile e rinomato sui suoi mercati, ma mi dice che la natura dei prodotti sarà specificata in un secondo momento. Non so se questa mancanza di informazioni sia un fattore di blocco.

Condotta da rispettare

Alcuni programmi di sanzioni vietano o richiedono l'autorizzazione preliminare delle operazioni che riguardano determinati Paesi o settori economici. In caso di dubbi, è pertanto necessario ottenere più informazioni possibili a proposito dei prodotti, consultare lo spazio intranet dedicato alle sanzioni internazionali per verificare se questo Paese X sia soggetto a sanzioni specifiche e contattare il referente per la conformità del proprio perimetro, laddove necessario.

Diritti umani

Protezione della libertà di espressione e di associazione

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré rispetta la libertà di parola, di associazione e di rappresentanza collettiva, e si impegna a garantire un dialogo sociale aperto in qualsiasi circostanza. Chiunque agisca a nome del Gruppo deve astenersi da qualsiasi forma di pressione, estorsione o comportamento mirato ad alterare od ostacolare l'espressione dei dipendenti.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: I miei dipendenti vogliono presentare delle richieste ma non esiste un contesto per il dialogo sociale nel Paese

Gestisco un'entità in un Paese in cui il diritto all'organizzazione collettiva dei lavoratori non è garantito per legge. Alcuni dei miei dipendenti mi hanno parlato di una serie di richieste di cui vorrebbero discutere e stanno considerando la formazione di un sindacato a tale scopo.

Condotta da rispettare

Il Gruppo Bolloré si impegna ad agevolare l'espressione dei dipendenti e a garantire la non discriminazione contro i lavoratori coinvolti in strutture di rappresentanza. Conformemente alle leggi

locali, i dipendenti devono essere ascoltati e le loro richieste prese in considerazione. Contattate il dipartimento Risorse Umane del Gruppo per implementare procedure e strumenti volti alla raccolta di richieste da parte dei vostri dipendenti, garantendo così un dialogo sociale aperto in ottemperanza alla legislazione locale.

Lotta al lavoro forzato e al traffico di esseri umani

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré è fermamente impegnato nella lotta contro qualsiasi forma di schiavitù moderna e traffico di esseri umani. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi dal partecipare o contribuire, direttamente o indirettamente, a situazioni di lavoro forzato.
Il lavoro forzato si riferisce a qualsiasi lavoro svolto contro la propria volontà e sotto coercizione di minacce di qualsiasi tipo: l'uso di violenza o intimidazione, la manipolazione di debiti, il blocco degli stipendi o il sequestro di documenti di identità, la minaccia di denuncia alle autorità per l'immigrazione, ecc.
Il traffico di esseri umani si riferisce allo sfruttamento di individui attraverso il lavoro forzato, spesso abbinato al trasporto di questi individui all'interno di un Paese o a livello internazionale.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Nei locali di un subappaltatore, i dipendenti sembrano costretti a lavorare in condizioni pericolose

Durante una visita presso lo stabilimento di una società sussidiaria del Gruppo, ho notato che gli operai assunti da un'azienda subappaltatrice dormono sul posto e lavorano senza attrezzature idonee.
Alcuni operai accusano la propria azienda di aver bloccato il pagamento degli stipendi per costringerli a continuare a lavorare in queste condizioni pericolose quando vorrebbero in realtà licenziarsi.

Condotta da rispettare

Se i fatti si rivelano fondati, dovete informare urgentemente il vostro diretto superiore o referente RSI, oppure segnalarlo attraverso il sistema di segnalazione delle irregolarità. Verranno eseguite ulteriori verifiche presso il subappaltatore ed eventuali azioni correttive verranno intraprese rapidamente laddove necessario.

Lotta al lavoro minorile

Caratteristiche chiave della nostra politica

Conformemente alle disposizioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il Gruppo Bolloré si astiene dall'utilizzo di lavoro minorile, sia direttamente che indirettamente. Oltre al rispetto della legislazione locale in materia di età minima per l'occupazione, il Gruppo vieta l'assunzione di minori di età inferiore ai 15 anni per qualsiasi tipo di lavoro e l'assunzione di persone di età inferiore ai 18 anni per qualsiasi tipo di lavoro definito "pericoloso".

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Uno dei miei subappaltatori si avvale di dipendenti che sembrano molto giovani

Nel Paese in cui ha sede l'azienda per cui lavoro, l'occupazione di bambini al di sotto dei 15 anni di età non è vietata.
Durante una visita dello stabilimento gestita da uno dei nostri subappaltatori, ho notato che alcuni dei dipendenti sembravano molto giovani.

Condotta da rispettare

Se osservate un caso di lavoro minorile o sospetto tale nei locali di uno dei nostri fornitori o subappaltatori, segnalate la situazione al vostro diretto superiore o referente RSI, oppure utilizzate il sistema di segnalazione delle irregolarità.
In aree geografiche in cui la legislazione o le pratiche giustificano un sospetto di rischio, l'assunzione e l'utilizzo di lavoratori in subappalto devono essere monitorati con maggiore attenzione. Controllate sistematicamente i documenti di identità dei lavoratori che state per assumere e richiedete lo stesso comportamento da parte dei vostri partner commerciali, ricordando loro che il mancato rispetto di questo impegno porterebbe alla terminazione della partnership.

Diritti delle comunità locali e dei residenti circostanti

Caratteristiche chiave della nostra politica

Conformemente alle normative locali e agli standard internazionali, secondo quanto delineato nello Statuto Etico e di RSI e nello Statuto dei Diritti Umani, il Gruppo si impegna a rispettare e promuovere i diritti delle comunità locali e dei residenti che potrebbero risentire dello svolgimento delle sue attività.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO n. 1: Gli abitanti del comune vicino accusano la mia azienda di inquinamento

La mia azienda si trova in prossimità di zone naturali e agricole da cui dipendono le comunità locali. I residenti di una frazione vicina si lamentano dei rifiuti plastici trovati sul ciglio delle strade e nei corsi d'acqua e accusano l'azienda di esserne la causa.

Condotta da rispettare

Occorre innanzitutto stabilire se l'inquinamento segnalato sia il risultato di una cattiva condotta da parte di un dipendente o partner che agisce per conto dell'azienda, o della mancata applicazione di procedure interne di gestione ambientale.
Se osservate o sospettate un comportamento irrispettoso da parte di un dipendente o partner/subappaltatore che lavora sul posto (ad esempio,lo scarico di rifiuti), segnalate la situazione al vostro

diretto superiore o funzionario ambientale laddove opportuno, oppure utilizzate il sistema di segnalazione delle irregolarità. Nelle regioni in cui le soluzioni per il recupero, la gestione e la raccolta differenziata dei rifiuti sono scarse e/o assenti, occorre implementare soluzioni adeguate per prevenire, correggere o compensare i rischi di inquinamento.

SCENARIO n. 2: La mia azienda è accusata di essere complice di violenza contro le popolazioni locali

Nella zona in cui si trova la mia azienda, un'azienda è accusata di comportamenti violenti nei confronti della popolazione locale. Poiché questa azienda è uno dei nostri subappaltatori, le autorità locali ci accusano di essere complici di tale violenza.

Condotta da rispettare

Se osservate o sospettate pratiche violente da parte di un fornitore o subappaltatore, segnalate immediatamente la situazione al vostro diretto superiore o referente RSI, oppure utilizzate il sistema di segnalazione delle irregolarità. È bene assicurare e perseguire il dialogo con le comunità locali, nonché indagare le accuse. Qualora risultassero fondate, l'azienda subappaltatrice dovrà adottare misure correttive, in mancanza delle quali il rapporto commerciale verrà interrotto.

Salute e sicurezza degli individui

Protezione dei lavoratori

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, fornendo linee guida utilizzate per identificare e ridurre al minimo i rischi associati alle proprie attività e implementando una politica di previdenza sociale efficace. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa mettere a repentaglio la vita o la salute di dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti, utenti e comunità locali.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO N. 1: Assisto a un comportamento che ritengo metta in pericolo un collega

Lavorando in una zona manifatturiera molto rumorosa, il mio collega non indossa sistematicamente i tappi per le orecchie, anche se siamo formalmente obbligati a farlo. Gliel'ho fatto notare diverse volte, con educazione, ma nulla è cambiato. Ho paura che la prenda male se ne parlo al nostro responsabile.

Condotta da rispettare

La sicurezza di tutti i dipendenti è una priorità per il Gruppo Bolloré e tutti sono tenuti a contribuirvi. È importante che portiate questa situazione all'attenzione del vostro diretto superiore, dopo aver informato il collega che vi sta obbligando a farlo.

In generale, fate in modo di conoscere, comprendere e applicare le politiche e procedure in materia di salute e sicurezza. In caso di dubbi, non esitate a contattare i vostri responsabili delle Risorse Umane o QSA.

SCENARIO N. 2: Devo partire per un viaggio d'affari in un Paese considerato sensibile

Per motivi professionali, devo recarmi in un Paese oggetto di tensioni politiche e sociali. Nonostante la situazione sul campo sembri tranquilla, mi chiedo quale sia il modo migliore di prepararmi per questo viaggio, così da essere in grado di reagire nel miglior modo possibile qualora insorgessero problemi di sicurezza sul posto.

Condotta da rispettare

Prima del viaggio, accertatevi che la vostra direzione, nonché le autorità diplomatiche locali, laddove necessario, siano in possesso dei vostri dati personali aggiornati (copia del passaporto, indirizzo di residenza). Attenetevi rigorosamente alle normative locali in materia di ingresso nel territorio (visto di ingresso, possibili dichiarazioni doganali, ecc.). Sul posto, durante le discussioni o sui social network, evitate di fare dichiarazioni che potrebbero essere considerate politiche o faziose. Evitate sistematicamente le dimostrazioni o altre turbative dell'ordine pubblico e mantenete un basso profilo sul fatto che siete alle dipendenze del Gruppo Bolloré.

➔ **Per qualsiasi domanda in materia di sicurezza, contattate il Dipartimento del Gruppo: suretegroupe@bollore.com**

Lotta alle molestie psicologiche e sessuali

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna nella lotta contro qualsiasi forma di molestia psicologica e sessuale. Le molestie psicologiche si riferiscono ad azioni ripetute aventi come scopo o come risultato la degradazione delle condizioni di lavoro e che è probabile minino i diritti e la dignità di altre persone, incidano sulla loro salute fisica e mentale o compromettano il loro sviluppo professionale. Le molestie sessuali sono l'uso ripetuto di parole o comportamenti con una connotazione sessuale che nuocciono alla dignità di una persona per via della loro natura degradante o umiliante, o che creano una situazione intimidatoria, ostile od offensiva per la vittima.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO N. 1: Il mio diretto superiore insiste nell'invitarmi a cena, ma io non voglio andare

Il mio superiore mi ha ripetutamente offerto di invitarmi a cena, da soli, senza alcun motivo professionale. Rifiuto sempre, ma lui insiste. Ho paura che, se gli chiedo di smetterla, ne subirò le conseguenze negative e il mio lavoro sarà compromesso.

Condotta da rispettare

Il comportamento del diretto superiore è inopportuno. Dovreste informare il responsabile delle Risorse Umane o utilizzare il sistema per la segnalazione delle irregolarità. Bolloré garantisce il trattamento confidenziale delle segnalazioni e la protezione dei segnalatori che agiscono in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione.

SCENARIO n. 2: Assisto a commenti inopportuni e ripetuti a un/a collega al lavoro

Un membro del personale fa spesso commenti di natura sessuale o molto inopportuni nei confronti di un/a altro/a collega in pubblico in tono scherzoso. Quest'ultimo/a non sembra molto a proprio agio in questa situazione, ma non dice nulla. Non credo che la situazione cambierà. Devo intervenire? Parlarne con qualcuno?

Condotta da rispettare

Se si assiste a un commento inopportuno sul luogo di lavoro, è bene innanzitutto suggerire alla vittima di dire al perpetratore che tale commento non è accettabile. Se la vittima si sente a disagio nel farlo, si può quindi suggerirle di discuterne con il suo diretto superiore o con il responsabile delle Risorse Umane. Se non vuole comunque agire e la situazione persiste, dovreste informare il vostro diretto superiore o il vostro responsabile delle Risorse Umane di zona.

SCENARIO n. 3: Uno dei miei colleghi a un progetto è stato ripetutamente oggetto di osservazioni personali umilianti

Il project manager gli ricorda ripetutamente quanto sia stato inefficiente, scarso e incompetente durante un progetto precedente. Queste osservazioni, che non sembrano fondate, sono spesso fatte di fronte all'intero team. Il risultato è un ambiente ostile per il progetto, e il collega sta diventando sempre più introverso e silenzioso. Come dovrei reagire? Devo parlarne a qualcuno?

Condotta da rispettare

Il comportamento del project manager è inopportuno. Dovreste suggerire alla vittima di queste azioni di informare il suo diretto superiore o il responsabile delle Risorse Umane. Se la persona non si sente a proprio agio nel farlo e la situazione continua, dovreste informare il vostro diretto superiore o il vostro responsabile delle Risorse Umane di zona.

Ambiente

Preservazione dell'ambiente

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré adempie a tutte le leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente e si sforza in ogni modo di preservarlo. Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi da comportamenti contrari agli impegni presi.
Tra i comportamenti vietati figurano la degradazione o distruzione, volontaria o involontaria, graduale o accidentale, di ambienti naturali (aria, suolo, acque di superficie o sotterranee), ecosistemi e risorse naturali.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO N. 1: Di tanto in tanto, uno dei miei fornitori di servizi utilizza pratiche inquinanti per l'ambiente

Il mio datore di lavoro ha firmato un contratto di subappalto con un'azienda. Durante un colloquio informale con uno dei suoi rappresentati, ho notato che i dipendenti di questa azienda utilizzano talvolta attrezzature o prodotti inquinanti per svolgere il loro lavoro, allo scopo di ridurre i costi. Tuttavia, nelle sue comunicazioni, questa azienda sostiene di applicare e rispettare standard ambientali rigorosi.

Condotta da rispettare

Se il contratto stipulato con un fornitore di prodotti o servizi o un subappaltatore prevede impegni ambientali, qualsiasi inadempienza da parte sua in questo ambito potrebbe portare alla terminazione del rapporto contrattuale. Nella stessa misura dei dipendenti, i fornitori di servizi sono tenuti a rispettare gli impegni ambientali del Gruppo Bolloré, in particolare secondo quanto delineato nello Statuto Etico e di RSI.
Qualora osservaste una situazione contraria alle pratiche previste, segnalate la situazione al vostro responsabile, referente RSI e al funzionario ambientale dell'entità, laddove opportuno.

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

La mia entità ha istituito un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti, ma non viene utilizzato a sufficienza. È troppo distante, non molto visibile e non facilmente accessibile per alcune persone e non promuove il trattamento ottimale dei rifiuti. Spesso, mi sembra meno restrittivo utilizzare il cestino standard.

Condotta da rispettare

Conformemente ai propri impegni ambientali, il Gruppo Bolloré incoraggia le proprie società sussidiarie a implementare misure per limitare la produzione di rifiuti e promuovere il più possibile soluzioni di raccolta differenziata. Se la vostra entità ha istituito un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti, dovete rispettarlo e dare il vostro feedback affinché sia possibile adottare misure per migliorare il sistema.

Protezione dei dati personali

Caratteristiche chiave della nostra politica

Nonostante la digitalizzazione delle attività sia una fonte di opportunità, richiede comunque l'implementazione di misure per garantire la riservatezza e il trattamento sicuro dei dati personali utilizzati dalle aziende. L'espressione "dati personali" si riferisce a qualsiasi informazione relativa a una persona fisica identificata o identificabile.
Il Gruppo Bolloré agisce con la massima cautela per proteggere i dati personali che gli vengono affidati. Ovunque sia operativo, si impegna a implementare misure tecniche e organizzative adeguate per trattare questi dati nel rispetto delle leggi vigenti. Tutti i dipendenti del Gruppo sono vincolati da un obbligo di riservatezza in materia di protezione dei dati personali cui hanno accesso nel contesto dei loro compiti.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Ho ricevuto per errore un'e-mail contenente elenchi di dati personali riguardanti i colleghi

Qualcuno mi ha inavvertitamente inviato un'e-mail con un file riguardante i viaggi d'affari dei dipendenti contenente i loro nomi, informazioni amministrative e numeri di passaporto o carta d'identità. Dovrei semplicemente chiudere o eliminare il documento e ignorare ciò che ho visto?

Condotta da rispettare

La divulgazione di queste informazioni, anche per errore, è considerata una violazione dei dati personali e richiede misure correttive. Potrebbe essere stata ricevuta anche da altre persone, che non sono autorizzate o non hanno necessità di possedere queste informazioni. Contattate immediatamente il vostro responsabile della protezione dei dati per ricevere suggerimenti su come procedere, oppure il vostro diretto superiore o dipartimento legale.

Sicurezza dei sistemi d'informazione

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré fornisce ai propri dipendenti materiale informativo, strumenti di comunicazione, nonché informazioni e dati necessari per svolgere le loro attività. I dipendenti sono tenuti a utilizzare queste risorse nel rispetto della politica di sicurezza vigente, così da limitare l'esposizione dei sistemi di informazione del Gruppo al rischio di attacchi informatici.
Gli attacchi informatici, che puntano a ottenere illegalmente dati aziendali sensibili o dati personali per sfruttarli o rivenderli, possono avere un impatto significativo sull'attività: interruzione della produzione, indisponibilità significativa, perdita di fatturato, ecc.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Ho ricevuto un'e-mail in cui mi si chiede di fornire coordinate bancarie

Ho ricevuto un'e-mail dalla banca che gestisce i conti della mia azienda in cui mi si informa che mi verrà fornito un nuovo codice di accesso. Per convalidare questo nuovo codice, devo collegarmi a un sito web e inserire il mio nome utente e la mia password. Come posso assicurarmi della legittimità di questa richiesta?

Condotta da rispettare

Una banca non chiederà mai nome utente e password ai propri clienti. Si tratta chiaramente di un tentativo di phishing. Qualora riceveste un'e-mail da enti o persone con cui siete in contatto in cui vi si chiede di fornire informazioni riservate o personali, prestate sempre la massima cautela. Controllate l'ortografia dell'e-mail, il dominio e-mail del mittente, l'urgenza della richiesta, ecc. Potrebbe trattarsi di un malintenzionato che tenta di impadronirsi delle vostre credenziali.
Qualora aveste accidentalmente fornito le vostre credenziali, dovete informare il vostro diretto superiore e cambiare immediatamente la vostra password.

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

Diversità

Lotta contro la discriminazione

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo Bolloré si impegna a fornire pari opportunità in materia di assunzione, occupazione, promozione e sviluppo personale e professionale. Questo impegno si basa su una cultura inclusiva che consente a tutti, qualunque sia la loro situazione, di esprimere appieno il proprio potenziale.
Chiunque agisca per conto del Gruppo deve astenersi da pratiche e dichiarazioni discriminatorie relative a origine, genere, situazione familiare, gravidanza, aspetto fisico, cognome, stato di salute, disabilità, orientamento sessuale, età, opinioni politiche, attività sindacali, appartenenza a un particolare gruppo etnico o credenze religiose.
Il Gruppo si impegna particolarmente per promuovere la diversità sul lavoro, l'uguaglianza professionale tra uomini e donne, nonché l'integrazione professionale dei giovani.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO n. 1: Sto sottoponendo una persona con una disabilità a un colloquio di selezione per un posto di lavoro

Sto svolgendo i colloqui per un ruolo da rappresentante ommerciale. Uno dei candidati, meritevole di essere considerato per il ruolo in virtù delle sue competenze ed esperienza, ha una disabilità motoria. Tuttavia, sono esitante ad accettare la sua domanda perché credo che la sua disabilità potrebbe mettere a disagio i nostri clienti.

Condotta da rispettare

Rifiutare una domanda di assunzione in base alla reazione (o presunta reazione) di altre persone a una disabilità, origine etnica o qualsiasi altra considerazione basata su elementi esterni al luogo di lavoro è una pratica discriminatoria. Dovete prendere la vostra decisione basandovi esclusivamente su elementi obiettivi, come competenze ed esperienza professionale, per stabilire se un/a candidato/a sia in grado di svolgere il lavoro in oggetto.

SCENARIO n. 2: Una dipendente che vorrei promuovere è incinta

Una delle mie dipendenti svolge la stessa mansione da quattro anni e ha ottime prestazioni. Penso che possegga l'esperienza e le competenze necessarie per diventare manager nel mio team, un ruolo che devo creare rapidamente. Ha espresso il suo interesse e motivazione nei confronti del ruolo, ma mi ha anche comunicato di essere in attesa del suo secondo figlio.

Condotta da rispettare

Dovete prendere la vostra decisione basandovi unicamente sulla capacità della dipendente di svolgere la mansione.
Se questa capacità è dimostrata, la creazione del ruolo può essere implementata con un breve periodo di adattamento della missione e organizzazione del vostro team.

Risorse aziendali

Prevenzione di conflitti di interessi

Caratteristiche chiave della nostra politica

Tutti i dipendenti devono astenersi dal partecipare a decisioni riguardanti il Gruppo Bolloré quando è probabile che un loro interesse personale (familiare, finanziario, associativo, politico, ecc.) interferisca significativamente con l'esercizio indipendente e obiettivo delle loro funzioni e incida sulla loro abilità di agire nell'interesse del Gruppo.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Un mio familiare è stato assunto da un'azienda partner

Ho scoperto che un mio familiare è appena stato assunto come direttore commerciale da un'azienda con cui sono regolarmente in contatto per servizi di consulenza. Che cosa dovrei fare?

Condotta da rispettare

Dovreste comunicare la situazione, che potrebbe essere in conflitto con gli interessi del Gruppo, e astenervi dal prendere qualsiasi decisione fino a quando le persone autorizzate non abbiano completato la loro analisi. Questa dichiarazione non può giustificare misure discriminatorie contro di voi. Tuttavia, se si stabilisce che questo conflitto di interessi abbia dato vita a pratiche fraudolente o di corruzione, subirete misure disciplinari e/o azioni legali.

Riservatezza e prevenzione di insider trading

Caratteristiche chiave della nostra politica

Nessuna informazione di natura riservata relativa alle attività del Gruppo può essere utilizzata, comunicata o divulgata senza l'espressa autorizzazione dell'alta dirigenza del Gruppo. Inoltre, gli individui che hanno accesso a informazioni non pubbliche riguardanti un'azienda quotata in borsa devono astenersi dall'utilizzare queste informazioni per negoziare su strumenti finanziari da cui potrebbero ricavare un profitto.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Mentre è in corso l'acquisizione di un'azienda, la stampa si mette in contatto con me

Sto partecipando al processo di acquisizione di un'azienda in un mercato in rapida crescita. Su un social network, mi contatta una giornalista che dice di essere stata informata da una fonte vicina all'operazione e che vorrebbe conoscere la mia opinione.

Condotta da rispettare

Non dovreste diffondere informazioni relative al Gruppo, in particolare ma non esclusivamente sui social network, senza aver prima verificato con il Dipartimento Comunicazione che non si tratti di informazioni riservate.

Lotta all'evasione fiscale

Caratteristiche chiave della nostra politica

Il Gruppo assicura il rispetto delle norme fiscali applicabili alla propria attività, la trasparenza nei confronti delle autorità fiscali e la coerenza della propria politica fiscale con la propria strategia di RSI. Il Gruppo rifiuta l'ubicazione di profitti in paradisi fiscali; l'ubicazione in Paesi con regimi fiscali privilegiati è possibile laddove giustificata economicamente, ovvero se la sua motivazione non è prevalentemente di natura fiscale. Chiunque agisca per conto del Gruppo è tenuto ad astenersi da qualsiasi azione volta a esentare un'entità del Gruppo dai suoi obblighi fiscali.

Quale azione intraprendere?

SCENARIO: Ho la possibilità di instaurare un rapporto commerciale con un'azienda che si trova in un paradiso fiscale

Un'azienda con sede in un Paese noto per le condizioni fiscali vantaggiose che offre invita un'azienda francese del Gruppo a partecipare a una gara d'appalto che ha indetto. Posso rispondere a questo bando?

Condotta da rispettare

Il linea di massima, il dipartimento fiscale del Gruppo deve essere interpellato per rispondere a bandi di gara il più a monte possibile, a maggior ragione quando è coinvolto un Paese definito "non cooperativo in questioni fiscali" (ad esempio, Bahamas, Oman, Panama, Isole Vergini britanniche, ecc.). Le regioni e i Paesi non cooperativi sono definiti tali dal governo francese in quanto non soddisfano i criteri necessari in termini di trasparenza fiscale, eliminazione di misure fiscali preferenziali e scambio di informazioni relative al fisco. Tuttavia, i rapporti commerciali con questi Paesi non sono vietati quando sono giustificati economicamente. Pertanto, se sono previsti flussi finanziari con tali Paesi, è obbligatorio informare immediatamente il dipartimento fiscale del Gruppo.

Sezione 2

Implementazione del codice di condotta

Applicazione

Sistema di applicazione del codice di condotta

Il Gruppo Bolloré non tollera alcuna violazione del proprio codice di condotta e si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire e punire azioni la cui rilevanza sarà stata stabilita in seguito a una procedura in contraddittorio. Chiunque violi il codici è passibile di azione disciplinare secondo le condizioni delineate nel regolamento interno o di azioni legali conformemente alla legge vigente.

La conformità agli impegni del Gruppo Bolloré si basa su un sistema efficace e coerente comune a tutte le divisioni e monitorato da un'apposita organizzazione composta da:
- il Consiglio di Amministrazione;
- il General Management;
- il Comitato Etico – RSI e anti-corruzione;
- il dipartimento Conformità del Gruppo;
- il dipartimento RSI;
- il dipartimento Risorse Umane;
- il dipartimento Sistemi d'informazione;
- il dipartimento Fiscale;
- il dipartimento Sicurezza.

Questa organizzazione assicura che il codice di condotta sia compreso e rispettato correttamente. I suoi membri sono vincolati da un obbligo di riservatezza e dispongono della competenza, dell'autorità e dei mezzi necessari per svolgere questa funzione.

Organizzazione funzionale

Gruppo
Statuto Etico e di RSI
Valori e impegni

Gruppo
Codice di condotta
Politiche e regole di condotta

Gruppo
Vigilanza e conformità
Procedure di prevenzione e rilevamento

Divisioni
Implementazione e adattamento
nelle procedure e piani d'azione
delle divisioni e unità commerciali

Grande pubblico

Un **documento fondante** che delinea i principali impegni del Gruppo per uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

Dipendenti, partner commerciali

Un **documento fondante** in cui si delineano principi, linee di condotta e comportamenti principali da adottare (salute e sicurezza, lotta alla corruzione, conformità alle norme sulla concorrenza, prevenzione di conflitti di interessi, RSI, ecc.).

Divisioni operative

Politiche e procedure: conformità, risorse umane (diversità, inclusione, ecc.), QSA, acquisti, protezione dei dati personali, ecc.

Strumenti: mappatura dei rischi, sensibilizzazione/formazione, sistema di segnalazione delle irregolarità, valutazione di terzi (reporting e audit), dialogo con gli stakeholder, comunicazione, ecc.

Divisioni locali

Procedure e piani d'azione applicati da divisioni, unità commerciali e società sussidiarie, che garantiscono che le politiche vengano divulgate in tutte le regioni in cui è operativo il Gruppo

Informarsi, lanciare l'allerta

Informarsi

Il Gruppo Bolloré implementa un piano di sensibilizzazione e formazione volto a garantire che tutti i propri dipendenti e partner commerciali comprendano adeguatamente il codice di condotta e lo rispettino durante le loro attività quotidiane. I dipendenti esposti a rischi specifici ricevono un'ulteriore formazione.

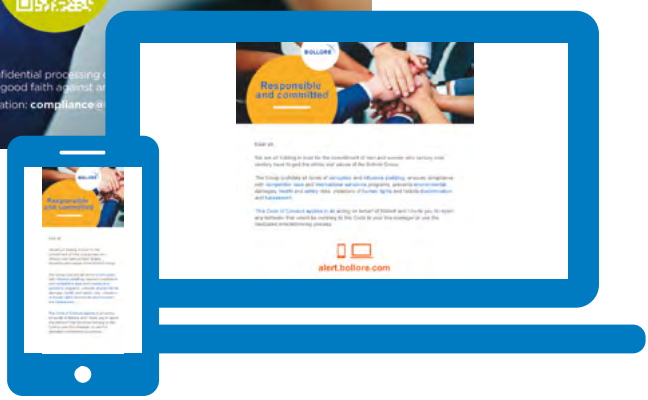
Per maggiori informazioni sulle politiche e sul codice di condotta:

- Consultate i display e le aree dedicate nel vostro intranet;
- Contattate gli incaricati di questa implementazione nel vostro perimetro;
- Contattate il dipartimento Conformità: **compliance@bollore.com**

Allertare

Il sistema di segnalazione delle irregolarità integra le modalità di segnalazione "tradizionali", come il canale gerarchico. Accessibile sul sito Internet **alert.bollore.com**, consente di segnalare potenziali violazioni del codice di condotta di cui si è personalmente a conoscenza.
Il Gruppo garantisce un trattamento confidenziale delle segnalazioni e la protezione dei segnalatori che agiscono in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione. Tuttavia, gli individui che utilizzano impropriamente il sistema potrebbero essere soggetti ad azioni disciplinari, nonché ad azioni legali.

Display



E-mailing

Dipartimento Conformità
compliance@bollore.com

Pubblicazione 2020.

Crediti fotografici: Librerie fotografiche con diritti riservati Gruppo Bolloré. Annie Pratt, Adobe stock, Getty images.

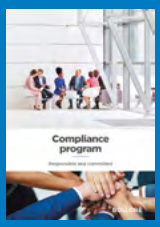
Design e produzione: HAVAS PARIS.

Le nostre pubblicazioni in materia di etica e RSI:

Codice di condotta
Sistema dello Statuto

Poster
“Tutti responsabili
e impegnati”

Rapporto
“Tutti responsabili
e impegnati”



Programma
di conformità

Brochure
“Tutti responsabili
e impegnati”

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