

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA



El Código de Conducta puede complementarse con políticas y procedimientos de aplicación y otra información o materiales de formación (videos, etc.). Se puede acceder a estos recursos adicionales escaneando los códigos QR que aparecen a lo largo de este documento.

Se puede acceder a todas las versiones disponibles del Código de Conducta desde el sitio web del Grupo escaneando el código QR siguiente



ÍNDICE

Preámbulo

4

Mensaje de Cyrille Bolloré, Presidente
y Consejero Delegado del Grupo Bolloré

5

Compromisos, valores y alcance del Código

Parte 1

Políticas del Grupo

10

Corrupción, prácticas que atentan contra
la libre competencia y sanciones internacionales

14

Derechos humanos

18

Salud y seguridad de las personas

21

Diversidad

23

Medio ambiente

24

Protección de datos personales y seguridad
de los sistemas de información

27

Activos de la empresa

Parte 2

Cumplimiento del Código de Conducta

33

Sistema de alerta profesional

34

Sensibilización y formación



Actuar con integridad

Preámbulo

Desde hace más de 200 años, el Grupo Bolloré se adapta y se reinventa. Nuestra larga trayectoria es el resultado del compromiso de los hombres y mujeres que han hecho crecer nuestro negocio dentro del respeto a nuestros valores. La integridad es la piedra angular de las relaciones que mantenemos con nuestros clientes y socios. Esta es la base sobre la que se construyen la confianza y el éxito.

Los dirigentes y directivos del Grupo tienen la responsabilidad especial de encarnar esta integridad. Como empleados, todos ustedes son embajadores del Grupo Bolloré. Por eso pido a todos que actúen siempre de conformidad con la legislación vigente y nuestro Código de Conducta. Ninguna circunstancia puede excusar acciones contrarias a estos principios.

También les pido que informen de cualquier infracción de la que sean testigos. Nuestra responsabilidad colectiva y el futuro mismo de nuestro Grupo dependen de ello.

Las declaraciones de intenciones no son suficientes. Actúen siempre con responsabilidad y transparencia. Cuento con ustedes para garantizar que el Grupo se mantenga fiel a sus principios y siga avanzando junto con agilidad, valentía y determinación.

Gracias a todos por su compromiso.

Cyrille Bolloré

Presidente y Consejero Delegado del Grupo Bolloré

Nuestro Código de Conducta confirma el compromiso del Grupo

El Grupo Bolloré pretende responder a las expectativas de todas las partes interesadas en materia de ética empresarial y alinearse con las normas internacionales relativas a las cuestiones de RSC, como los principios rectores de la ONU, la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que el Grupo Bolloré es signatario desde 2003. En particular, el Grupo apoya los 10 principios del Pacto Mundial sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y se compromete a integrarlos en su estrategia, su cultura y sus operaciones cotidianas. Este compromiso se refleja en la política de responsabilidad social y medioambiental del Grupo Bolloré, expresada en su Carta Ética y RSC y en su informe de sostenibilidad.

3 EJES DE COMPROMISO FUNDAMENTALES



Gobernanza

Desarrollar nuestra actividad con integridad, de acuerdo con los valores y principios compartidos por todos nuestros empleados y partes interesadas.



Social

Unir, proteger y desarrollar/ formar a los empleados, la mayor fortaleza de la empresa, en un entorno atractivo e inclusivo y en nuestra cadena de valor.



Medio ambiente

Adaptarse al cambio climático mediante la innovación de nuestros productos y servicios y la reducción de nuestra huella de carbono.



Este Código de Conducta expresa la determinación del Grupo y de sus representantes de actuar con integridad en todas las circunstancias, en cumplimiento de la legislación aplicable (en particular, la Ley francesa sobre el Deber de Vigilancia, la Ley francesa Sapin 2, el Reglamento europeo sobre la Taxonomía Verde y la Directiva europea CSRD).

APOYAMOS EL
PACTO MUNDIAL



Valores y principios plasmados en el día a día

El Grupo Bolloré se basa en unos valores sólidos al servicio de unos objetivos compartidos y una visión a largo plazo.



Humildad

Somos respetuosos con los demás y reconocemos la contribución de cada uno.



Excelencia

Exigimos lo mejor para nuestros clientes y mejoramos permanentemente.



Valor

Somos resilientes y avanzamos con audacia para afrontar los retos.



Solidaridad

Somos responsables y comprometidos y contribuimos al desarrollo de las comunidades que nos rodean.



Agilidad e innovación

Permanecemos atentos a los cambios, nos adaptamos y nos atrevemos a crear valor.

Esta visión se basa en principios inmutables encarnados por todos sus líderes y empleados en todo el mundo.

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

Nuestro Código de Conducta precisa la política del Grupo Bolloré en este ámbito e ilustra cómo comportarse en situaciones de riesgo

Nuestro Código de Conducta es vinculante para todos



Nuestro Código de Conducta es vinculante para cualquier persona que actúe en nombre del Grupo Bolloré. Está integrado en la normativa interna de todas las filiales del Grupo y se distribuye a todos sus empleados. También está disponible en el sitio web del Grupo y debe transmitirse a todos sus socios como parte integrante de sus expectativas.

El Grupo Bolloré no tolera ninguna infracción de su Código de Conducta e invita a sus interlocutores a denunciar cualquier acción contraria al mismo mediante el sistema de alerta profesional.



→ El Grupo Bolloré desarrolla sus actividades en tres sectores principales: Logística petrolera, Comunicación e Industria. Para supervisar las actividades de Comunicación, el Grupo Vivendi dispone de un sistema ético propio, aplicable a sus empresas y adaptado a sus negocios.

• Para obtener más información: www.vivendi.com

Parte 1

Políticas del Grupo

Corrupción, prácticas que atentan contra la libre competencia y sanciones internacionales



Lucha contra la corrupción

➔ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré condena todas las formas de corrupción y tráfico de influencias. Las personas que actúen en nombre del Grupo deberán abstenerse de ofrecer o aceptar ventajas indebidas destinadas a influir ilegalmente en el proceso de toma de decisiones.

¿Qué? Ventajas

No existe una lista exhaustiva de ventajas indebidas, pero entre ellas figuran el pago de pequeñas sumas de dinero como parte de un proceso administrativo, la oferta o aceptación de regalos lujosos o extravagantes, las invitaciones a actos sin finalidad profesional o la contratación de una persona no cualificada con un salario elevado.

¿A quién? Cualquier persona

La corrupción y el tráfico de influencias son punibles tanto si se es el instigador (delito activo) como el destinatario (delito pasivo); es indiferente que las ventajas se concedan directa o indirectamente (a través de un intermediario). La corrupción pública se produce cuando el beneficiario es un representante de la autoridad pública, encargado de una misión de servicio público o investido de un mandato electivo, y la corrupción privada se produce cuando el beneficiario ejerce funciones, en particular de gestión, en el seno de una empresa privada.

¿Por qué? Influir en el proceso de toma de decisiones

El objetivo de estas acciones es influir ilegalmente en el proceso de toma de decisiones, en particular para obtener o renovar un contrato o una certificación o para evitar el pago de una multa.

→ N.º 1: Un socio comercial me invita a un evento deportivo

Un proveedor con el que mantengo una excelente relación comercial me invita a un importante evento deportivo patrocinado por su empresa. Soy reticente a responder afirmativamente, sabiendo que mi contacto no estará allí, que mi cónyuge también está invitado y que actualmente estoy trabajando en la renovación del contrato con esta empresa

Conducta a adoptar

En ocasiones concretas, es costumbre ofrecer o recibir regalos o invitaciones. Sin embargo, no debe interpretarse que este gesto tiene por objeto influir indebidamente en el destinatario. Un procedimiento establece las normas que deben seguirse a este respecto. En particular, una invitación debe tener una finalidad estrictamente profesional y el evento debe celebrarse en un entorno compatible con dicha finalidad.

Además, no se deberá invitar a miembros de la familia del beneficiario y bajo ninguna circunstancia se cubrirán sus gastos. Además, las invitaciones no deben cursarse durante los procesos de licitación y renovación de contratos. Por consiguiente, este gesto no se ajusta al procedimiento del Grupo y debe rechazarse cortésmente.

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

Un proveedor me pide que le reembolse un gasto incurrido en efectivo a petición de un funcionario público y del que no se ha expedido recibo alguno.

Explica que este gasto estaba destinado a realizar un trámite administrativo dependiente de este funcionario público y necesario para la continuación de una operación en curso.

Conducta a adoptar

Incluso si no inició la solicitud, este intermediario cedió a la corrupción al aceptar realizar un pago "de facilitación". Esta expresión se refiere a la remuneración directa o indirecta de un funcionario público para obtener, facilitar o agilizar la realización de trámites administrativos.

Salvo circunstancias excepcionales en las que estos pagos sean necesarios bajo coacción, cualquier persona que actúe en nombre del Grupo deberá oponerse a ellos. Póngase en contacto con su delegado de Cumplimiento lo antes posible para informar de la situación y suspender el pago a la espera de su respuesta sobre las medidas que deben adoptarse.

→ N.º 3: Un empleado sugiere contratar a un candidato para facilitar la adjudicación de un contrato público

Aunque uno de los candidatos no tenía cualificaciones para el puesto a cubrir, el responsable del departamento que había iniciado la contratación insistió en elegir a esta persona, cercana a un responsable de la adjudicación de un contrato público.

Conducta a adoptar

El Grupo se compromete a proporcionar **igualdad de oportunidades de contratación** y adoptará las medidas oportunas contra quienes estén implicados en prácticas discriminatorias o corruptas, independientemente de su rendimiento.

Para prevenir los riesgos relacionados con la contratación, **siga los procedimientos aplicables y esté atento a las señales de alarma**: insistencia inusual en un candidato sin justificación objetiva, carencia de las competencias o la experiencia requeridas.

→ N.º 4: Me ofrecen información privilegiada a cambio de una remuneración

En el marco de un proyecto de adquisición, se ha puesto en contacto conmigo una persona que actúa en nombre de un empleado de la empresa objetivo que puede estar en posesión de información sobre prácticas fraudulentas. Este último estaría dispuesto a proporcionarnos pruebas a cambio de anonimato y una remuneración. No estoy seguro sobre la conducta a adoptar, dado que esta información podría repercutir en la valoración de la empresa objetivo.

Conducta a adoptar

La existencia de actividades ilícitas en las que participe la empresa objetivo, sus filiales o uno de sus accionistas, directores, ejecutivos o empleados puede efectivamente tener un impacto en la determinación del precio de la operación y bajo ciertas condiciones comprometer nuestra responsabilidad.

Sin embargo, nunca cedamos ante la corrupción, cualesquiera que sean sus motivaciones. Las verificaciones efectuadas en el marco del análisis en profundidad de la empresa objetivo tienen por objeto detectar estas irregularidades, y nuestro sistema de denuncia es accesible a las partes interesadas del Grupo, en particular sus cocontratantes y sus empleados.

→ Para obtener más información sobre la política anticorrupción del Grupo Bolloré, en particular en materia de regalos e invitaciones, pagos de facilitación, representación de intereses, patrocinio y mecenazgo:

- Consulte el espacio dedicado en su intranet;
- Póngase en contacto compliance@bolloré.com.



Lucha contra las prácticas que atentan contra la libre competencia

→ Lo esencial de nuestra política

Un entorno competitivo saludable, especialmente propicio para la innovación, nos permite ofrecer los mejores productos y servicios a nuestros clientes. El Grupo Bolloré no participa en ninguna práctica que tenga por objeto o efecto impedir, restringir o distorsionar la libre competencia. Estas prácticas incluyen, en particular, los acuerdos destinados a llegar a acuerdos directos o indirectos entre competidores, por escrito o verbalmente, sobre precios, o a repartirse los mercados o las licitaciones, tanto geográficamente como en términos de productos o clientes.

Cada empresa en el mercado debe determinar su comportamiento de forma independiente, sin conocer con certeza el comportamiento de sus competidores. De este modo, es probable que el intercambio de información sensible con los competidores (por ejemplo, política de precios, información detallada sobre capacidades, costes y métodos de producción, listas de clientes o proveedores) constituya una práctica ilegal.

¿CÓMO ACTUAR?



→ N.º 1: Los competidores quieren discutir el reparto de un mercado importante

Mi empresa se ha adherido a una asociación que agrupa a los agentes del sector. Durante una reunión a la que asisto, se inicia una discusión entre competidores sobre una importante licitación pública en curso, sugiriendo que se podría llegar a un acuerdo entre varias empresas para repartirse los lotes.

Conducta a adoptar

Las organizaciones profesionales pueden resultar útiles para debatir cuestiones comunes: normativas, normas técnicas, seguridad de los productos, defensa de los intereses de la profesión, etc. Pero si se discuten temas como la fijación de precios, la asignación de cuotas de mercado o las licitaciones en curso, es importante **abandonar la sala inmediatamente** y asegurarse de que queda constancia de su salida. **A continuación, comuníquelo el incidente** a su superior inmediato o mediante el sistema de alerta.

→ N.º 2: Un cliente propone acordar el precio de nuestros productos

Un cliente con una gran cuota de mercado propone un aumento significativo de los pedidos y de los recursos dedicados a la promoción de nuestros productos a cambio de que nos comprometamos a no vender nuestros productos a sus competidores a un precio inferior.

Conducta a adoptar

Un acuerdo entre dos o más empresas que operan en diferentes niveles de la cadena de producción o distribución, y que fijan las condiciones de compra, venta o reventa de bienes o servicios, es susceptible de ser clasificado como un **acuerdo vertical**.

Antes de cualquier intercambio de este tipo, deberá **ponerse en contacto con el Departamento Jurídico del Grupo** para que se pueda llevar a cabo un análisis específico.

Cumplimiento de sanciones internacionales

→ Lo esencial de nuestra política

En virtud de la constante evolución de las normativas y leyes relativas a los intercambios comerciales y a las sanciones internacionales, el Grupo Bolloré cumple con el programa de Control de las Exportaciones. Estas sanciones internacionales emanan del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la Unión Europea y Estados Unidos. En cuanto al programa de control de las exportaciones, lo promulgan tanto la Unión Europea como los Estados Unidos de América. Ya se trate de medidas restrictivas contra un Estado, un individuo o una organización, o de la prohibición de determinadas categorías de productos (tecnología, servicios, etc.), la aplicación de este programa organiza el control de conformidad con la ley.

Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de participar en operaciones que puedan contravenir el programa de control de las exportaciones e importaciones, los embargos o las sanciones internacionales.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Mi cliente de Somalia pide referencias de productos que contienen componentes de origen estadounidense

Mi cliente quiere importar por primera vez otro producto de mi gama, que contiene tecnología estadounidense. El cliente está cualificado y reconocido en los mercados. Este destino se encuentra actualmente bajo sanciones sectoriales. ¿Puedo validar la transacción a este destino?

→ N.º 3: Mi cliente de Kazajstán me encarga un producto que figura en la lista de productos sancionados con destino a Rusia

El cliente quiere comprar un producto de mi gama que figura entre los productos sancionados con destino a Rusia. El cliente está cualificado. Kazajstán no está actualmente sometido a sanciones, pero requiere una atención especial. ¿Cómo debo proceder dada su proximidad a Rusia y la extraterritorialidad de las leyes estadounidenses?

→ N.º 2: Quiero ir a China con un producto para presentarlo a un cliente

Este producto contiene tecnología estadounidense. En la actualidad, este destino, que es objeto de sanciones sectoriales, está sujeto a mayores restricciones en virtud de la legislación estadounidense, y requiere especial atención debido a la extraterritorialidad de las leyes estadounidenses. Para facilitar la transacción, me gustaría llevarme el producto en venta como equipaje de mano a efectos de demostración. ¿Tengo derecho a hacerlo? ¿Qué hay que controlar? ¿Cuáles son los requisitos previos?

→ N.º 4: Mi cliente en Sudán me solicita un dispositivo clasificado como de Doble uso

Mi cliente solicita un producto de mi gama clasificado como de Doble uso. El cliente está cualificado, reconocido en el mercado. Actualmente, Sudán está sometido a sanciones sectoriales, incluidos los productos de doble uso. ¿Cuáles son los requisitos previos para validar el pedido a este destino?

Conducta a adoptar

Como en el caso de algunos países, varias categorías de mercancías están sujetas a restricciones impuestas por organizaciones internacionales, y los controles de exportación están muy reglamentados, lo que exige una **mayor Diligencia debida**. Para validar la transacción se requiere información sobre el uso final y el usuario final, así como autorizaciones previas.

En caso de duda, es esencial **consultar la sección de la intranet dedicada** a las Sanciones Internacionales. En esta sección encontrará información sobre cómo cumplir el procedimiento de control de las exportaciones y seguir los pasos para verificar la Exportabilidad.

También puede **ponerse en contacto con el delegado de cumplimiento** de su Perímetro y, si es necesario, con su Departamento Jurídico.

→ Encontrará las Directivas y la Política del Grupo en materia de sanciones internacionales y control de las exportaciones en la **sección correspondiente de su intranet**.



Derechos Humanos



Protección de la libertad de expresión y asociación

➔ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré promueve el derecho a la libertad de expresión, asociación y representación colectiva, y se compromete a garantizar un diálogo social abierto en todas las circunstancias. Garantizamos la aplicación regular de procedimientos de negociación colectiva con representantes de los trabajadores cualificados para tratar cuestiones relativas a las condiciones de trabajo. Fomentamos reuniones con los representantes de los trabajadores que van más allá de la periodicidad reglamentaria, para promover la continuidad del diálogo social dentro de la empresa. En las regiones donde la presencia de sindicatos independientes es limitada o está desalentada, permitimos que nuestros empleados se reúnan de forma independiente para debatir sus preocupaciones profesionales. Por lo tanto, los empleados pueden participar durante su horario laboral habitual en reuniones con la dirección para discutir cualquier tema legítimo relacionado con sus condiciones laborales. Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de ejercer cualquier forma de presión, abuso o comportamiento destinado a alterar u obstaculizar la expresión de los empleados.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Mi personal desea expresar sus reivindicaciones cuando no existe un marco de diálogo social en el país

Dirijo una entidad en un país donde la organización colectiva de los trabajadores no está prevista por la ley. Algunos de mis empleados me han comentado reivindicaciones que les gustaría discutir, y están considerando la posibilidad de formar un sindicato para hacerlo.

Conducta a adoptar

El Grupo Bolloré se compromete a **facilitar la expresión de los empleados** y a garantizar la **no discriminación** de los trabajadores que participan en estructuras representativas. En cumplimiento de las leyes locales, se debe recibir a los empleados y estudiar sus reivindicaciones.

→ **Póngase en contacto con el Departamento de Recursos Humanos del Grupo** para poner en marcha **las herramientas y los procedimientos** necesarios para recibir las solicitudes de sus empleados y garantizar un diálogo social abierto de conformidad con la legislación local.

→ N.º 2: Me pregunto si puedo expresar una opinión sobre la organización de una tarea encomendada al equipo al que pertenezco

Quiero expresar mi opinión a mi responsable sobre la organización de una tarea asignada al equipo del que formo parte y me pregunto sobre mi libertad de expresión al respecto.

Conducta a adoptar

El Grupo Bolloré promueve el derecho a la libertad de expresión de sus empleados, especialmente si permite compartir experiencias y expresar la opinión de cada uno. La libertad de expresión es un **derecho fundamental** (consagrado en el *artículo 10 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales*) y está protegida en muchos países. Naturalmente, los empleados disfrutan de este derecho fundamental en el lugar de trabajo dentro de los límites establecidos por la legislación de cada país para garantizar que este derecho no degenera en abuso.

Lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas

→ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré está firmemente comprometido contra todas las formas de esclavitud moderna y contra la trata de seres humanos. Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de participar o contribuir, directa o indirectamente, a situaciones de trabajo forzoso. Por trabajo forzoso se entiende todo trabajo realizado contra la voluntad del trabajador y bajo amenazas de cualquier tipo, como violencia o intimidación, manipulación de deudas, retención de salarios o documentos de identidad, o amenaza de denuncia a las autoridades de migración... La trata de seres humanos se refiere a la explotación de personas mediante el trabajo forzoso, que a menudo implica el transporte de estas personas dentro de un país o a través de las fronteras.

¿CÓMO ACTUAR?

→ Los empleados de un subcontratista parecen obligados a trabajar en condiciones peligrosas

Durante una visita a una de las empresas del Grupo, observé que los trabajadores empleados por una empresa subcontratada trabajaban sin el equipo adecuado. Algunos trabajadores acusan a su empresa de retenerles el salario para obligarles a seguir trabajando en esas condiciones peligrosas, aunque quisieran dimitir.

Conducta a adoptar

Si se confirman los hechos, debe **informar urgentemente** a su superior inmediato o a su referente de RSC, o **denunciar** el asunto mediante el sistema de alerta profesional. Se realizarán verificaciones con el subcontratista y podrán adoptarse rápidamente medidas correctivas.

Lucha contra el trabajo infantil

🔑 Lo esencial de nuestra política

En cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Grupo Bolloré se abstiene de utilizar mano de obra infantil, ya sea directa o indirectamente. Además de su compromiso de cumplir la legislación local sobre la edad mínima de acceso al empleo, el Grupo prohíbe la contratación de menores de 15 años para cualquier trabajo, así como la contratación de jóvenes menores de 18 años para cualquier tipo de trabajo de los denominados "peligrosos".

¿CÓMO ACTUAR?

→ Uno de mis subcontratistas recurre a empleados que parecen muy jóvenes

En el país donde tiene su sede la empresa para la que trabajo, no se prohíbe emplear a menores de 15 años. Mientras visitaba una planta de uno de nuestros subcontratistas, me di cuenta de que algunos de los empleados parecían muy jóvenes.

Conducta a adoptar

Si es testigo de trabajo infantil, o si sospecha de trabajo infantil en uno de nuestros proveedores o subcontratistas, **informe de la situación** a su superior inmediato o al referente de RSC, o **utilice el sistema de alerta** profesional. En los territorios donde la legislación o las prácticas sugieren un riesgo, la contratación y subcontratación de empleados debe ser objeto de una **mayor vigilancia**.

Compruebe sistemáticamente los documentos de identidad de los trabajadores que contrata, y exíjaselo a sus socios comerciales, recordándoles que el incumplimiento de este compromiso supondrá la rescisión de la sociedad.



Derechos de las comunidades locales y los residentes

➡ Lo esencial de nuestra política

De conformidad con la reglamentación local y las normas internacionales, tal como se establece en la Carta de Ética y RSC y en la Carta de Derechos Humanos, el Grupo se compromete a establecer un diálogo con sus interlocutores y a respetar y promover los derechos de las comunidades locales y las comunidades locales que puedan verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

¿CÓMO ACTUAR?



→ N.º 1: Los habitantes de la población vecina acusan a mi empresa de contaminación

La entidad donde trabajo está situada en una zona próxima a áreas naturales y agrícolas de las que dependen las comunidades locales. Los residentes de la población vecina se quejan de los residuos plásticos encontrados en los bordes de las carreteras y en los cursos de agua, y acusan a la empresa de ser la causante.

Conducta a adoptar

En primer lugar, debe determinar si la contaminación denunciada se debe a un mal comportamiento de un empleado o socio que actúa en nombre de la empresa, o a un fallo en la aplicación de los procesos internos de gestión medioambiental.

Si es testigo o sospecha de un comportamiento irrespetuoso por parte de un empleado o socio/subcontratista que trabaje en la planta (por ejemplo, vertido de residuos), **informe de la situación** a su superior inmediato o al responsable de medio ambiente, según proceda, o **utilice el sistema de alerta** profesional.

En los territorios en los que las soluciones de recuperación, gestión y clasificación de residuos son deficientes o inexistentes, es preciso poner en marcha soluciones adecuadas para prevenir, corregir o compensar los riesgos de contaminación.

→ N.º 2: Acusan a mi empresa de ser cómplice de actos violentos contra las comunidades locales

En el territorio donde opera mi sociedad, una empresa ha sido acusada de comportamiento violento hacia los residentes locales. Como esta empresa es uno de nuestros subcontratistas, las autoridades locales nos acusan de ser cómplices de esta violencia.

Conducta a adoptar

Si es testigo o sospecha de prácticas violentas por parte de un proveedor o subcontratista, **informe inmediatamente de la situación** a su superior inmediato o al referente de RSC, o **utilice el sistema de alerta**. Hay que **garantizar y proseguir el diálogo** con las comunidades locales e investigar los hechos denunciados. Si se constatan, el subcontratista deberá adoptar medidas correctivas y, en caso contrario, se pondrá fin a la relación comercial.

Salud y seguridad de las personas



Protección de los trabajadores

→ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, proporcionando un marco que permita identificar y minimizar los riesgos asociados a sus actividades y aplicando una política de protección social eficaz. Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de cualquier comportamiento que pueda poner en peligro la vida y la salud de los empleados, proveedores, subcontratistas, clientes, usuarios y comunidades locales.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Presencio un comportamiento que me parece que pone en peligro a un(a) compañero(a)

Mi compañero(a), que trabaja en un área de fabricación muy ruidosa, no siempre lleva tapones para los oídos, a pesar de que se nos exige formalmente que lo hagamos. Se lo he señalado con delicadeza varias veces, pero no sirve de nada. Tengo miedo de que se lo tome a mal si se lo digo a nuestro responsable.

Conducta a adoptar

La seguridad de los empleados es una prioridad para el Grupo Bolloré y es responsabilidad de todos contribuir a ella. Es importante que **avise a su superior** inmediato de esta situación, después de **informar a su compañero(a)** de que está obligado(a) a hacerlo. En general, asegúrese de **conocer, comprender y aplicar los procedimientos y normas relativos a la salud y seguridad de los empleados**. En caso de duda, no deje de preguntar a sus responsables de QHSE o Recursos Humanos.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 2: Tengo que viajar a un país considerado sensible

Por motivos profesionales, tengo que viajar a un país donde hay ciertas tensiones políticas y sociales. Aunque la situación sobre el terreno parece tranquila, me pregunto cuál es la mejor manera de preparar este viaje para poder reaccionar con la mayor eficacia posible en caso de que surja algún problema de seguridad a nivel local.

Conducta a adoptar

Antes de emprender el viaje, asegúrese de **actualizar sus datos personales** (copia del pasaporte, domicilio) con su administración y, si es necesario, con las autoridades diplomáticas del lugar. Cumpla estrictamente la normativa local al entrar en el país (visados de entrada, posibles declaraciones aduaneras, etc.). En el lugar, se recomiendan ciertos comportamientos para que el desplazamiento pueda realizarse con total seguridad. Una vez que haya llegado, tendrá que **familiarizarse con la geografía** de la zona y localizar los puntos de encuentro, su hotel, las rutas y medios de transporte que puede utilizar, así como las zonas que requieren mayor vigilancia. También se recomienda **discreción** a la hora de viajar. Por eso es aconsejable llevar consigo solo una pequeña cantidad de moneda local y, si es necesario, utilizar únicamente los cajeros automáticos situados en el interior de los bancos. Asimismo, debe tener cuidado de **no llamar la atención** llevando ropa u objetos ostentosos, y evitar el uso de lenguaje político o partidista en las conversaciones o en las redes sociales. **Evite sistemáticamente las manifestaciones u otras alteraciones del orden público** y mantenga discreción sobre su condición de empleado del Grupo Bolloré. Por último, conviene llevar siempre consigo un teléfono móvil cargado y una lista manuscrita de los contactos importantes.



→ Antes de emprender el viaje, **inscríbese en Fil d'Ariane (servicio del Ministerio de Europa y Asuntos Exteriores)**.



→ Para cualquier duda relacionada con la **seguridad**, póngase en contacto con la Dirección del Grupo: suretegroupe@bollore.com

Lucha contra el acoso moral y sexual

→ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré se compromete a luchar contra todas las formas de acoso moral y sexual. El acoso moral se define como actos repetidos con el propósito o el efecto de empeorar las condiciones de trabajo que puedan atentar contra los derechos y la dignidad de los demás, afectar a su salud física y mental o comprometer su futuro profesional. El acoso sexual es la imposición a una persona de comentarios o comportamientos sexistas o sexuales que atentan contra su dignidad por ser degradantes o humillantes, o crean una situación intimidatoria, hostil u ofensiva.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Mi superior inmediato insiste en invitarme a cenar aunque yo no quiera

Mi responsable me ha propuesto salir a cenar en varias ocasiones, pero nunca ha habido una justificación profesional para ello. Siempre declino, pero él insiste. Tengo miedo de que si le pido que deje de hacerlo, se vuelva en mi contra y afecte a mi trabajo.

Conducta a adoptar

El comportamiento del superior inmediato no es apropiado. Debe informar a su responsable de Recursos Humanos o utilizar el sistema de alerta profesional previsto. Bolloré garantiza que todas las denuncias **se traten de forma confidencial** y que la persona que realice la denuncia, actuando de buena fe, esté protegida contra cualquier forma de represalia.

→ N.º 3: Uno(a) de mis compañeros(as), con quien estoy trabajando en un proyecto, ha sido objeto en varias ocasiones de comentarios personales denigrantes

El jefe de proyecto le recuerda repetidamente lo ineficaz, pésimo (a) e incompetente (a) que fue durante un proyecto anterior. Estos comentarios, que no parecen basarse en hechos, suelen hacerse delante de todo el equipo. El resultado es un entorno hostil para el proyecto, y este(a) compañero(a) está cada vez más distante y silencioso(a). ¿Debo intervenir? ¿Hablar de ello con alguien?

Conducta a adoptar

El comportamiento del jefe de proyecto no es apropiado. Debe **sugerir a cualquier persona que haya sido víctima de este tipo de comportamiento que informe a su superior** inmediato o al responsable de Recursos Humanos. Si la persona no se siente cómoda haciéndolo y la situación persiste, usted debe informar a su superior inmediato o al responsable local de Recursos Humanos.



→ N.º 2: Soy testigo de comentarios inapropiados hacia un(a) compañero(a) en el trabajo

Un empleado suele hacer comentarios de índole sexual o muy inapropiados a otro(a) compañero(a), en público y en tono jocoso. Esta última persona no parece muy cómoda con la situación, sin decírselo. No contemplo que la situación cambie. ¿Debo intervenir? ¿Hablar de ello con alguien?

Conducta a adoptar

Si es testigo de un comentario inapropiado en el contexto de las relaciones profesionales, primero debe sugerir a la víctima que informe a la persona que hace los comentarios inapropiados de que **no son aceptables**. Si la víctima no se siente cómoda con esta propuesta, sugiérale que **hable con su superior inmediato o con su responsable de Recursos Humanos**. Si sigue sin atreverse a actuar y la situación persiste, debe **informar a su superior o al responsable de Recursos Humanos** local.

→ N.º 4: Soy testigo de comportamientos sexistas

He sido **testigo de cómo se criticaba** a una empleada por no vestir de forma suficientemente "femenina" (o a un empleado por no vestir de forma suficientemente "masculina"); he sido testigo de una discusión en la que se insinuaba a una empleada que su disponibilidad o su compromiso profesional se verían afectados por su maternidad y sus responsabilidades familiares:

Conducta a adoptar

Si es testigo de un comentario inapropiado, en el contexto de las relaciones profesionales, primero debe sugerir a la víctima que informe a la persona que hace los comentarios inapropiados de que **no son aceptables**. Si la víctima no se siente cómoda con esta propuesta, sugiérale que **hable con su superior inmediato o con su responsable de Recursos Humanos**. Si la víctima sigue sin atreverse a actuar y la situación se repite, debe **informar a su superior o al responsable de Recursos Humanos** local.



Diversidad



Lucha contra la discriminación

➔ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré se esfuerza por ofrecer a todos las mismas oportunidades de contratación, empleo, desarrollo personal y profesional y promoción. Este compromiso se sustenta en una **cultura inclusiva** que permite a todos, sean cuales sean sus características individuales, **desarrollar todo su potencial**. Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de cualquier comentario o práctica discriminatoria basada en el origen, sexo, estado civil, embarazo, apariencia física, apellido, estado de salud, discapacidad, orientación sexual, edad, opiniones políticas, actividades sindicales o pertenencia a una determinada etnia o religión. El Grupo está especialmente comprometido con la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo, la igualdad profesional entre hombres y mujeres y el fomento de la integración profesional de los jóvenes y la empleabilidad de las personas mayores. El Grupo se compromete a garantizar que los empleados que disfruten de un permiso de maternidad o paternidad no sean discriminados en términos de desarrollo profesional o retribución.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Recibo para una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad

Estoy entrevistando a candidatos para un puesto de comercial. Uno de los candidatos, cuyas competencias y experiencia merecen ser considerados para el puesto, tiene una discapacidad física. Sin embargo, me resisto a aceptar su solicitud porque pienso que nuestros clientes podrían sentirse incómodos con su discapacidad.

Conducta a adoptar

Es una **práctica discriminatoria** rechazar una solicitud de empleo por la reacción de otra persona (o la presuposición de una posible reacción) ante la discapacidad del solicitante, su origen étnico o cualquier otra consideración basada en factores externos al puesto de trabajo. Debe basar su decisión únicamente en **factores objetivos**, como las competencias y la experiencia profesional, para determinar que un candidato es capaz de desempeñar el puesto en cuestión



→ N.º 2: Una empleada a la que quiero ascender está esperando un hijo

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

Conducta a adoptar

Debe tomar su decisión **basándose únicamente en la capacidad** de su empleada para ocupar el puesto. Si se demuestra esta capacidad, la creación del puesto puede llevarse a cabo previendo un breve periodo de adaptación de la misión y de la organización de su equipo.

→ N.º 3: Una compañera de trabajo se pregunta sobre su remuneración durante su baja por maternidad

Mi compañera (mi compañero) de trabajo está preocupada(o) por las repercusiones de su permiso de maternidad (y de paternidad si la ley lo permite) en su salario y en el desarrollo de su carrera profesional.

Conducta a adoptar

Le animo a que se ponga en contacto con el departamento de Recursos Humanos, que le confirmará que el Grupo garantiza que el permiso de maternidad (o de paternidad, si la ley así lo prevé) no tendrá repercusiones negativas en su salario ni en su carrera profesional.



Medio ambiente

Preservación del medio ambiente

→ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré cumple todas las leyes medioambientales locales aplicables y hace todo lo posible por preservar el medio ambiente.

Cualquier persona que actúe en nombre del Grupo debe abstenerse de comportamientos contrarios a los compromisos adquiridos. Los comportamientos prohibidos incluyen la degradación o destrucción, deliberada o involuntaria, gradual o accidental, de entornos naturales (aire, suelos, aguas superficiales o subterráneas), recursos naturales y ecosistemas. El Grupo también está inmerso en un proceso de reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero con el deseo de contribuir a la consecución de los objetivos del Acuerdo de París. Todas nuestras filiales están movilizando y reforzando estos compromisos colectivos con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Uno de mis proveedores de servicios adopta ocasionalmente prácticas que contaminan el medio ambiente

Mi empleador ha firmado un acuerdo de subcontratación con una empresa. En una conversación informal con uno de sus representantes, observé que los empleados de la empresa a veces utilizan productos o equipos contaminantes para prestar los servicios, con el fin de reducir costes. Sin embargo, en sus comunicaciones, la empresa afirma aplicar y cumplir estrictas normas medioambientales.

Conducta a adoptar

Si los compromisos medioambientales forman parte de su contrato con un proveedor de servicios, proveedor o subcontratista, cualquier incumplimiento por su parte en este ámbito puede dar lugar a la **rescisión de la relación contractual**. Los proveedores de servicios están obligados a respetar, al igual que los empleados, **los compromisos medioambientales del Grupo Bolloré**, tal y como se enuncian, en particular, en la *Carta de Ética y RSC*. Si observa una situación no acorde con las prácticas esperadas, **informe de ello** a su responsable, al referente de RSC y, si es necesario, al responsable de medio ambiente de la entidad, si procede.

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

Mi entidad ha puesto en marcha un sistema de recogida y clasificación de residuos, pero está infrutilizado. Demasiado lejos, poco visible y poco accesible para algunos, no favorece un tratamiento óptimo de los residuos. A menudo me parece menos restrictivo utilizar el cubo de basura estándar.

Conducta a adoptar

De conformidad con sus compromisos medioambientales, el Grupo Bolloré alienta a sus filiales a **aplicar medidas** para limitar la producción de residuos y **promover** soluciones de reciclaje **en la medida de lo posible**. Si su entidad ha establecido un sistema de clasificación de residuos, debe **acatarlo** e informar de cualquier observación para que puedan adoptarse medidas de **mejora** del sistema.



Protección de datos personales y seguridad de los sistemas de información



Protección de datos personales

➔ Lo esencial de nuestra política

La digitalización de las actividades requiere la implementación de sistemas que garanticen la confidencialidad y el tratamiento seguro de los datos personales utilizados por las empresas. Por "datos personales" se entiende cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable, incluso indirectamente. Además de cumplir la normativa aplicable, el Grupo Bolloré se esfuerza por aplicar medidas técnicas y organizativas destinadas a proteger los datos personales de sus empleados, así como los de terceros.

Protección de datos personales de los empleados:

El Grupo Bolloré ha adoptado una Carta de protección de datos personales basada en cinco pilares: coordinación, lealtad, transparencia, pedagogía y seguridad.

Esta Carta proporciona un marco de referencia para las entidades del Grupo Bolloré y sus empleados que tratan este tipo de datos, y establece los compromisos asumidos por el Grupo. Se informa a todos los empleados del Grupo de que la destrucción, pérdida, alteración, divulgación o acceso no autorizado de datos personales puede vulnerar los derechos de los interesados, así como las libertades individuales y colectivas. Son los principales garantes del cumplimiento de esta Carta.

Protección de datos personales en nuestras relaciones con terceros:

Basándose en los mismos principios que su Carta de gobernanza, el Grupo Bolloré ha elaborado una Carta de protección de datos personales de terceros (clientes, proveedores, administraciones públicas, etc.).

Los objetivos son dos:

- presentar la gobernanza del Grupo Bolloré;
- establecer las directrices y buenas prácticas a aplicar.

A través de esta Carta, el Grupo Bolloré reafirma su compromiso de ser un actor responsable en el tratamiento de datos.

¿CÓMO ACTUAR?



→ Mi equipo está implementando una nueva herramienta que mejora los datos personales de nuestros clientes.

Un nuevo proyecto requiere el uso de una base de datos de clientes para lanzar una campaña de promoción por correo electrónico de un nuevo producto. ¿Cumple esta práctica los principios de protección de datos personales?

Conducta a adoptar

Aunque estos datos personales ya estén en posesión del Grupo, solo podrán utilizarse de acuerdo con los fines para los que se recopilaban y de acuerdo con las expectativas de los interesados, respetando el principio de transparencia y las normas más restrictivas que puedan aplicarse (consentimiento u oposición, etc.).

→ Para obtener más información, **consulte nuestra Carta** y/o **póngase en contacto con el Responsable de protección de datos o Referente de protección de Datos** de su entidad.

→ Cualquier proyecto que implique el tratamiento de datos personales debe ser **evaluado y validado previamente** por el Responsable de protección de datos o Referente de protección de datos de su entidad.

→ Cartas de protección de datos personales del Grupo para empleados y terceros:





Seguridad de los sistemas de información

→ Lo esencial de nuestra política

El Grupo Bolloré proporciona a sus empleados equipos informáticos, medios de comunicación, así como información y datos necesarios para el desempeño de sus tareas. Los empleados son responsables de utilizar estos recursos de conformidad con la política de seguridad vigente, con el fin de limitar la exposición de los sistemas de información del Grupo a riesgos de ciberataques. Los ciberataques, cuyo objetivo es obtener ilegalmente datos sensibles de la empresa o información personal para explotarlos o revenderlos, pueden tener consecuencias importantes para la empresa: paradas de producción, tiempos de inactividad importantes, pérdida de facturación, etc.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: He recibido un correo electrónico en el que se me piden datos bancarios

He recibido un correo electrónico del banco que gestiona las cuentas de mi empresa, en el que me informan de que tienen que comunicarme mi nuevo código de acceso. Para validar este nuevo código, tengo que acceder a un sitio web e introducir mi nombre de usuario y mi contraseña. ¿Cómo puedo estar seguro de que esta solicitud es legítima?

Conducta a adoptar

Un banco nunca le pedirá su nombre de usuario y contraseña. Se trata claramente de un intento de phishing. Si recibe un correo electrónico de instituciones o personas con las que tiene relación, pidiéndole que facilite información confidencial o personal, esté siempre alerta. Compruebe la ortografía del correo electrónico, el dominio de correo electrónico del remitente, la urgencia de la solicitud, etc. Podría tratarse de una persona malintencionada que intenta robar sus datos de acceso. Si ha comunicado inadvertidamente sus datos de conexión, debe informar a su superior inmediato y cambiar inmediatamente su contraseña.

→ N.º 2: Ya no puedo acceder a mis archivos

Varios de mis compañeros y yo nos hemos dado cuenta de que ya no podemos acceder a nuestros archivos. Al intentar abrir nuestros documentos aparece un mensaje indicando que los archivos están cifrados.

Conducta a adoptar

Se trata de un ataque de ransomware. El incidente puede **propagarse rápidamente** a otros sistemas, afectando así la productividad de la empresa. En este caso, es necesario **aislar inmediatamente las estaciones de trabajo infectadas** para prevenir la propagación de ransomware y utilizar canales de comunicación de emergencia para notificar el incidente a sus superiores y, a continuación, al equipo de ciberseguridad para emprender una acción coordinada, en la siguiente dirección: **bse.security.team@bolloré.com**.

→ En caso de duda, se recomienda enviar una copia del correo electrónico como archivo adjunto a **security.team@bolloré.com**.

Activos de la empresa



Prevención de conflictos de intereses

🔗 Lo esencial de nuestra política

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

¿CÓMO ACTUAR?

→ Una empresa asociada contrata a un miembro de mi familia

Descubro que un miembro de mi familia acaba de ser contratado como responsable de ventas de una empresa con la que mantengo contactos regulares para servicios de consultoría. ¿Qué debo hacer?

Conducta a adoptar

Debe **declarar esta situación**, que puede entrar en conflicto con los intereses del Grupo, y **abstenerse de tomar cualquier decisión** hasta que las personas autorizadas hayan finalizado el análisis. Esta declaración no justifica medidas discriminatorias en su contra. Sin embargo, si se determina que este conflicto de intereses dio lugar a **prácticas fraudulentas o corruptas**, puede ser objeto de **sanciones disciplinarias y/o procedimientos legales**.



→ Para obtener más información, **consulte el espacio dedicado en su intranet** y póngase en contacto con su delegado de Cumplimiento o su responsable de Recursos Humanos.

Respeto a la confidencialidad

→ Lo esencial de nuestra política

La excelencia y la innovación siempre han sido valores centrales en la estrategia del Grupo Bolloré. Nuestros secretos de fabricación y nuestros conocimientos técnicos son esenciales para nuestro éxito, y la **preservación de esta información estratégica** depende de la vigilancia de todos y cada uno de nosotros. **No se debe utilizar, comunicar o revelar ninguna información de carácter confidencial relativa a las actividades del Grupo.** Sin la autorización expresa de la Dirección General del Grupo. Además, las personas que posean información privilegiada sobre una empresa cotizada deben **abstenerse de utilizarla** para negociar con instrumentos financieros, ya sea directamente o a través de terceros.

¿CÓMO ACTUAR?

→ N.º 1: Entablar una relación para obtener secretos comerciales

Recibo una solicitud de contacto en una red social profesional de un consultor de contratación que dice estar interesado en mi perfil, mi formación académica y mi experiencia profesional. A medida que avanzaba la conversación, mi interlocutor se volvía cada vez más específico en sus preguntas, que se centraban más en los procesos empresariales y de fabricación de la empresa, y finalmente me ofreció una buena remuneración a cambio de esta información.

Conducta a adoptar

Esta situación se encuadra en el **espionaje industrial**, cuyo objetivo es la obtención de secretos industriales o comerciales por **medios ilegales** (corrupción, piratería informática, chantaje, vigilancia, violencia, usurpación de identidad, etc.) y que representa una **amenaza para los intereses del grupo**.

Si se le pregunta por información sensible relacionada con la actividad del Grupo, sus procesos, herramientas y máquinas utilizadas en la fabricación de sus productos, se le ruega que observe la **máxima discreción**. **Notifique el incidente** lo antes posible para evitar una fuga de información estratégica que pueda comprometer nuestra competitividad, innovación, investigación y desarrollo futuro.

→ N.º 2: Una solicitud de entrevista en una feria profesional

Mientras asistía a una feria que reunía a todos los agentes del mercado, se me acercó una persona que me dijo que era periodista y quería conocer mis impresiones sobre una adquisición en curso.

No creo que esta operación sea pública, pero la persona con la que hablé afirma haber sido informada por una fuente cercana al asunto.

Conducta a adoptar

Le rogamos que **extreme la vigilancia** a la hora de **divulgar información** sobre las actividades del Grupo, especialmente en las redes sociales o en las ferias profesionales.

No divulgue ninguna información sin antes asegurarse de que no es confidencial, **limite sus comentarios** a la información validada de antemano o que figure en los soportes de comunicación institucionales (Documento de Registro Universal, por ejemplo) y **desconfíe de las conversaciones informales**. Además, las solicitudes de información de los medios de comunicación deben dirigirse al Departamento de Comunicación, que coordina las relaciones con la prensa.



→ Para obtener más información sobre el sistema de protección de la confidencialidad, **póngase en contacto con su delegado de Cumplimiento o con el Departamento de Seguridad o Ciberseguridad.**

Lucha contra la evasión fiscal

🔗 Lo esencial de nuestra política

El Grupo vela por que cada empresa y cada empleado **cumplan estrictamente todas las normas fiscales** locales aplicables a sus actividades, en cualquier circunstancia, y las obligaciones resultantes, incluido el pago de impuestos. El Grupo también vela por el **cumplimiento de los principios internacionales**, en particular las normas de la OCDE.

La gestión de los riesgos fiscales, esencialmente vinculados a cuestiones de presentación de declaraciones (retrasos, inexactitudes o fallos) o a cuestiones técnicas (interpretaciones erróneas), forma parte integrante del proceso global de **gestión de la información financiera**.

El Grupo, que se preocupa por adoptar un **enfoque sostenible** en la gestión de sus impuestos, garantiza que sus empleados y filiales mantengan relaciones transparentes y constructivas con las autoridades fiscales competentes. En caso de discrepancia o litigio, bajo la supervisión del Departamento Fiscal del Grupo, pueden impugnar la posición de las autoridades y utilizar todos los medios legales de recurso para hacer valer su posición. Ante una incertidumbre, deben buscar los medios de obtener la seguridad suficiente a través del recurso a asesores fiscales externos cualificados o a las autoridades fiscales, en relación con el Departamento Fiscal del Grupo.

El Grupo aplica una **política de tolerancia cero a las estructuras fiscales agresivas o artificiales**. Implementado en 91 jurisdicciones hasta la fecha, **su estructura cumple con los objetivos operativos**. Por ello, el Grupo se niega a crear filiales sin fundamento en jurisdicciones consideradas paraísos fiscales o Estados o territorios no cooperativos. Si esto ocurriera, sería únicamente como resultado de la actividad operativa o de una adquisición. En tal caso, tras analizar la estructura, el Grupo lleva a cabo las reorganizaciones necesarias para cumplir sus compromisos.

El Grupo podrá beneficiarse de mecanismos de desgravación fiscal, como la asignación de créditos o déficits fiscales. En tales casos, adopta un enfoque responsable y se asegura de que se cumplen las condiciones formales y sustantivas.

En cualquier caso, el Departamento Fiscal del Grupo se compromete a aplicar los principios y valores establecidos en este Código y a actuar con integridad.

¿CÓMO ACTUAR?

→ Tengo la posibilidad de entablar una relación comercial con una empresa situada en un paraíso fiscal

Una empresa con sede en un país conocido por ofrecer condiciones fiscales atractivas convoca una licitación para una empresa francesa del Grupo. ¿Puedo hacer algo al respecto?



Conducta a adoptar

Las relaciones comerciales con estos países **no están prohibidas si están justificadas económicamente**. Sin embargo, las empresas del Grupo no pueden participar, directa o indirectamente, en esquemas de fraude o evasión fiscal. Cuando se prevean relaciones comerciales con estas jurisdicciones, es esencial **informar sin dilación al Departamento Fiscal del Grupo** para solicitar su asesoramiento y garantizar que se pueda responder a la licitación.

Parte 2

Cumplimiento del Código de Conducta



Dado que las acciones individuales no deben comprometer el compromiso del Grupo Bolloré, es nuestra responsabilidad cumplir este Código de Conducta.

De conformidad con la ley, este Código de Conducta se incorpora a los reglamentos internos de todas las filiales del Grupo que lo tienen, y se distribuye a todos sus empleados. También está disponible en el sitio web del Grupo para todos nuestros socios comerciales y debe transmitirse a ellos como parte integrante de nuestras expectativas.

El Grupo Bolloré no tolera ninguna infracción de este código y garantiza su cumplimiento mediante la aplicación efectiva de un programa inspirado en las normas internacionales más exigentes.

Sistema de alerta profesional

Toda persona que infrinja nuestro Código de Conducta podrá ser objeto de medidas disciplinarias o procedimientos judiciales de conformidad con la legislación aplicable.

Si tiene conocimiento de algún comportamiento contrario a nuestro Código de Conducta, le invitamos a que nos lo comunique de acuerdo con el **procedimiento de alerta profesional** del Grupo. En particular, puede presentar una denuncia en la plataforma alert.bollore.com accesible en el sitio web del Grupo Bolloré o en cualquier navegador de Internet.

Si esta plataforma le permite enviar una denuncia de forma anónima, identifíquese para facilitar el tratamiento.

Esta plataforma complementa, pero no sustituye, a otros métodos de denuncia internos o externos, que están sujetos a las mismas normas de confidencialidad y protección.

Con independencia del origen de su denuncia, será objeto de un **tratamiento confidencial** con vistas a establecer los hechos que la motivan. Su identidad solo será conocida por personas especialmente autorizadas que dispongan de los conocimientos, la autoridad y los recursos necesarios para llevar a cabo esta tarea.

De conformidad con la ley, **el Grupo garantiza a los denunciantes protección contra cualquier forma de represalia.**



Sensibilización y formación



Un programa de sensibilización tiene como objetivo garantizar que el Código de Conducta, las políticas que contiene y el sistema de alerta profesional del Grupo Bolloré se comprendan correctamente.

También se imparte formación adicional sobre riesgos específicos y los procedimientos destinados a prevenirlos a los empleados que están expuestos a ellos.

Todos los nuevos empleados deben seguir este programa de formación obligatorio y lo repetirán cada dos años. Se supervisa la correcta aplicación de estos programas de formación, en particular en el marco de las campañas de entrevistas anuales.

→ Para obtener más información sobre formación y procedimientos, visite el área de formación del Grupo Bolloré.



Para obtener más información

Si tiene alguna pregunta sobre el contenido de nuestro Código de Conducta y las políticas del Grupo Bolloré, consulte los anuncios y espacios dedicados en nuestros sitios de Internet e intranet o póngase en contacto con las personas responsables de su aplicación:



- **Lucha contra la corrupción**
- **Lucha contra las prácticas que atentan contra la libre competencia**
- **Cumplimiento de las sanciones internacionales y del control de las exportaciones**
- **Protección de los activos de la empresa y transparencia financiera**



- **Preservación del medio ambiente**



- **Respeto a los derechos humanos**
- **Protección de la salud y la seguridad de las personas**
- **Lucha contra las discriminaciones**



- **Protección de datos personales**



- **Protección de los sistemas de información**

Estas direcciones no deben utilizarse para denunciar una infracción del Código de Conducta.

Consulte el sistema de alerta profesional para hacer lo.



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

Departamento de Cumplimiento
compliance@bollore.com

Edición 2024.

Créditos de las fotos: bibliotecas de fotografías,
derechos de fototecas reservados del Grupo Bolloré. Istock.



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C095336

Con el fin de respetar el medio ambiente, este documento ha sido impreso con una impresora Imprim'Vert® en papel fabricado con materiales procedentes de bosques bien gestionados con certificación FSC® y otras fuentes controladas.

