

# Verhaltenskodex



# INHALT

## Vorwort

2

Mitteilung von Cyrille Bolloré, Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer der Bolloré-Gruppe

4

Engagement, Werte und Geltungsbereich des Kodex

## Teil 1

### Engagement und Verantwortung

8

Korruption, wettbewerbswidrige Praxis und internationale Sanktionen

12

Menschenrechte

17

Gesundheit und Sicherheit des Einzelnen

21

Umwelt

23

Datenschutz und Sicherheit der Informationssysteme

25

Vielfalt

27

Gesellschaftsvermögen

## Teil 2

### Umsetzung des Verhaltenskodex

32

Anwendung

34

Benachrichtigt werden, Warnung

Der Verhaltenskodex kann durch Umsetzungsrichtlinien und -verfahren und sonstige Informationen oder Schulungsmaterialien (Videos usw.) ergänzt werden

**Auf weitere Ressource kann durch Scannen des Dokuments über die App zugegriffen werden**

**Verantwortungsbewusst und engagiert**



Herunterzuladen von Stores



Der ethische Ansatz der Bolloré Gruppe basiert auf Werten und Prinzipien, die weltweit von allen Direktoren und Mitarbeitern verkörpert und angewandt werden.

Dieser Verhaltenskodex legt für alle Mitarbeiter und Partner der Gruppe die Grundlagen dieses Ansatzes und das Verhalten dar, das im täglichen Betrieb von ihnen erwartet wird.

Dieser Verhaltenskodex stimmt vollkommen mit den Richtlinien der Bolloré Gruppe zu sozialer und umweltbewusster Verantwortung überein, die in der Ethik- und CSR-Charta und im Jahresbericht der Gruppe, „Verantwortungsbewusst und engagiert“ zum Ausdruck kommen.

1

### Vier tragende Säulen



**Integres  
Geschäftsgebahren**  
und Förderung der Menschenrechte



**Menschen  
vereinen**  
und schützen - die größte Stärke  
des Unternehmens



**Innovation**  
als Reaktion auf große  
umweltbedingte  
Herausforderungen



**Langfristiges  
Engagement**  
für regionale Entwicklung

# Immer integer handeln



Im Verlauf ihres beinahe zweihundertjährigen Bestehens hat die Bolloré-Gruppe sich stets weiterentwickelt und der sich ständig verändernden Welt angepasst. Diesen Erfolg verdanken wir dem Engagement der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Wachstum unserer Aktivitäten beigetragen, unsere Werte mitgetragen und so eine von allen geteilte Unternehmensethik geformt haben.

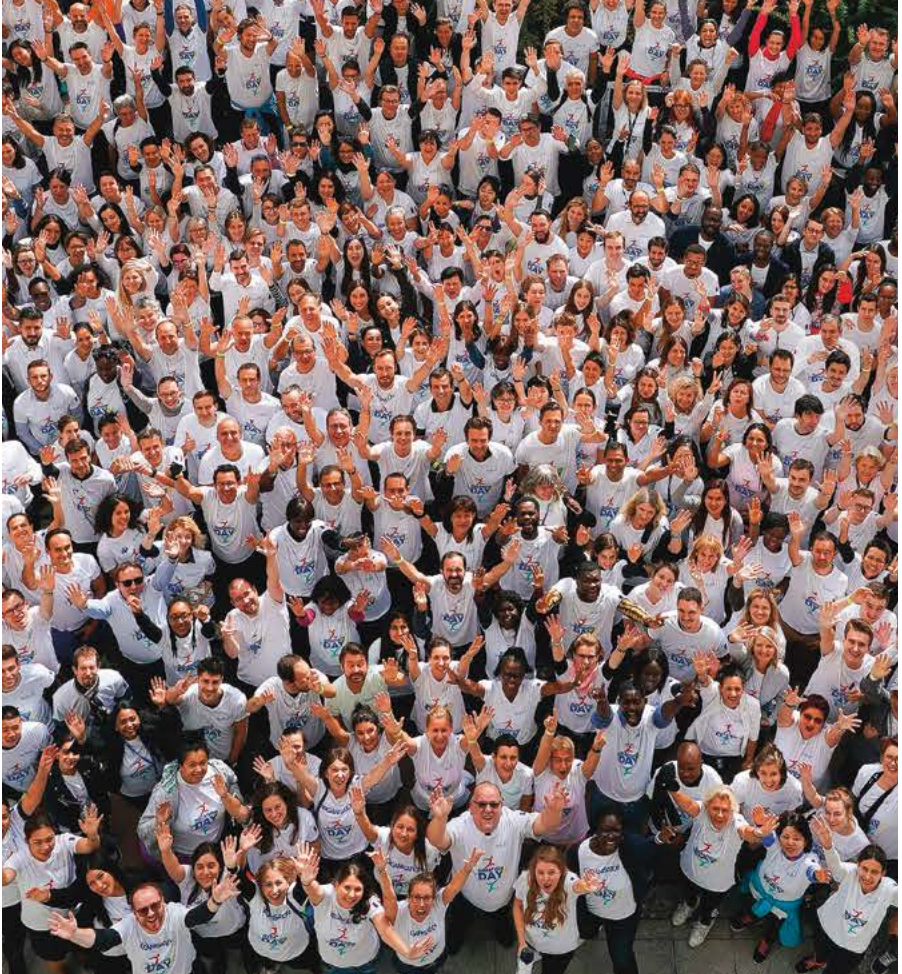
Die Bolloré-Gruppe verurteilt Korruption, Einflussnahme und wettbewerbswidrige Praktiken. Sie sorgt für finanzielle Transparenz, die Einhaltung internationaler Sanktionen und den Datenschutz. Sie vermeidet Umweltschäden, die Verletzung der Menschenrechte und grundlegenden Freiheiten, wie auch die Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit des Einzelnen. Schließlich bekämpft sie alle Formen der Diskriminierung und Belästigung.

Wir leben in einer Zeit der Transparenz und Verantwortung, in der reine Absichtserklärungen nicht ausreichen. Durch das Handeln des Einzelnen sind wir alle Botschafter der Gruppe und für ihren Ruf verantwortlich. Die Vertreter aller Tochtergesellschaften schließen sich meiner Bitte an Sie an, stets integer zu handeln, geltende Gesetze und unseren Verhaltenskodex einzuhalten.

Nichts kann ein gegen diesen Kodex verstoßendes Verhalten entschuldigen: wir sind gemeinsam verantwortlich und die Nachhaltigkeit unserer Gruppe steht dabei auf dem Spiel.

**Cyrille Bolloré**

Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer  
der Bolloré-Gruppe



Die Bolloré-Gruppe ist im Wesentlichen in drei Bereichen vertreten: Transport und Logistik, Kommunikation und Stromspeicherung und Entwicklung entsprechender Systeme. Die Vivendi-Gruppe verfügt über einen eigenen ethischen Ansatz für ihre Kommunikationsaktivitäten, der für ihre Unternehmen gilt und an ihre Geschäftsbereiche angepasst ist.

➔ Mehr Informationen unter: [www.vivendi.com](http://www.vivendi.com)



# Ein Verhaltenskodex...

## ... der unser Engagement bestätigt

Der Verhaltenskodex beinhaltet das Engagement der Bolloré-Gruppe in Bezug auf:

- ➔ **Bekämpfung** von Korruption;
- ➔ **Bekämpfung** wettbewerbswidriger Praktiken;
- ➔ **Einhaltung** internationaler Sanktionen;
- ➔ **Wahrung** der Menschenrechte;
- ➔ **Schutz** der Gesundheit und Sicherheit des Einzelnen;
- ➔ **Erhaltung** der Umwelt;
- ➔ **Datenschutz**;
- ➔ **Bekämpfung** von Diskrimination;
- ➔ **Schutz** des Gesellschaftsvermögens und finanzielle Transparenz.

4

## ... der von unseren Werten geleitet wird

Die Werte der Bolloré-Gruppe unterstützen das in der Ethik- und CSR-Charta und dem Verhaltenskodex zum Ausdruck gebrachte Engagement:



**Aufrichtigkeit**



**Exzellenz**



**Mut**



**Solidarität**



**Mobilität  
& Innovation**

## ... nach Maßgabe internationaler Standards

Die Prinzipien des Verhaltenskodex orientieren sich an internationalen ESG-Standards, beispielsweise den Leitprinzipien der UN, der OECD und dem United Nations Global Compact, dem die Bolloré-Gruppe bereits in 2003 beigetreten ist. Somit hat die Gruppe sich verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in ihre Strategie, Kultur und den täglichen Betrieb zu übernehmen.



## ... und verbindlich für alle

Da Handlungen des Einzelnen das gemeinsame Engagement nicht kompromittieren dürfen, ist jeder Mitarbeiter, Beauftragte und Geschäftspartner aller Unternehmen der Gruppe für die Einhaltung des Kodex verantwortlich. Die Bolloré-Gruppe toleriert keinen Verstoß gegen diesen Kodex und fordert ihre Akteure auf, Verhalten zu melden, das gegen diesen verstoßen würde (s. Abschnitt „Warnung“ auf S. 34). Wer sich eines Fehlverhaltens schuldig macht, läuft Gefahr, mit Disziplinarmaßnahmen oder Gerichtsverfahren nach Maßgabe geltender Gesetze konfrontiert zu werden.





**Teil 1**

**Engagement  
und Verantwortung**



## Korruption bekämpfen

### ➡ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe verurteilt jede Form der Korruption und Einflussnahme. Korruption ist eines der wesentlichen Hindernisse für nachhaltiges Wachstum und wirtschaftliche und sozialpolitische Entwicklung in Schwellenländern, wie auch in entwickelten Volkswirtschaften. Niemand, der im Namen der Gruppe handelt, darf einer Einzelperson (einschließlich Staatsbeamten) einen beliebigen Vorteil bieten, damit diese ihren amtlichen Pflichten nachkommt oder davon absieht oder damit diese ihren Einfluss geltend macht, um einen unberechtigten Vorteil zu Gunsten eines Unternehmens der Gruppe zu erhalten.

### ➡ Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO NR. #1: Ich möchte einem Geschäftspartner etwas schenken**

Eine gute Kundin, mit dem ich jahrelang hervorragende Beziehungen gepflegt habe, nähert sich dem Rentenalter. Ich würde ihr gerne etwas schenken oder sie in ein Restaurant einladen. Ich zögere aber, denn der Vertrag mit ihrem Unternehmen läuft bald aus und sie hat die Möglichkeit, Einfluss auf die Vertragsverlängerung zu nehmen.

#### **Verhaltensweise**

Bei besonderen oder kulturellen Gelegenheiten können Sie ein Geschenk machen oder Kunden/potenzielle Kunden

zu einer Veranstaltung einladen, um die guten Geschäftsbeziehungen zu pflegen.

Diese Geschenke müssen gemeldet, ihnen muss zugestimmt und sie müssen registriert werden.

Ein Geschenk machen (oder erhalten) muss eine angemessene und selbstlose Geste bleiben, die nicht dahingehend ausgelegt werden darf, dass damit eine Beeinflussung des Empfängers angestrebt wird. Im vorliegenden Fall stimmt diese Geste aufgrund des bevorstehenden Vertragsendes nicht mit den Richtlinien der Gruppe in diesem Bereich überein.

### **SZENARIO NR. #2: Ein Behördenvertreter bietet die Beschleunigung eines Verfahrens als Gegenleistung für eine Zahlung an**

Ein laufendes Verfahren kommt nur schleppend voran oder ist blockiert und ein Amtsträger bietet gegen eine Bargeldzahlung an, es zu beschleunigen oder zu umgehen. Der geforderte Betrag entspricht keinem offiziellen Tarif und es wird keinen Zahlungsbeleg geben.

#### **Verhaltensweise**

Auch wenn Sie nicht die Person sind, von der diese Forderung ausgeht, wird die Annahme von „Schmiergeldern“ als Bestechung betrachtet.

Angesichts einer derartigen Situation:

- lehnen Sie im Rahmen grundlegender Sicherheitsregeln höflich ab;
- informieren Sie Ihre Kontaktperson, dass derartige Zahlungen gegen die Richtlinien der Gruppe verstoßen;
- melden Sie den Vorfall ihrem Vorgesetzten oder über das Whistleblowing-System.

9

- ➔ **Weiter Angaben zu den Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung der Bolloré-Gruppe** und insbesondere zu Geschenken und Einladungen, Schmiergeldern, Lobbying, Mäzenatentum und Sponsoren:
  - finden Sie in dem entsprechenden Bereich in Ihrem Intranet und in den sozialen Netzwerken des Unternehmens;
  - erhalten Sie von [compliance@bolloré.com](mailto:compliance@bolloré.com).



# Bekämpfung wettbewerbswidriger Praktiken

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

In einem fairen Wettbewerbsumfeld und als Innovationstreiber können wir unseren Kunden die bestmöglichen Produkte und Dienstleistungen bieten.

Die Bolloré-Gruppe beteiligt sich nicht an Praktiken, die den freien Wettbewerb verzerren, behindern, ausschalten oder missbräuchlich einschränken. Zu diesen Praktiken gehören Preisabsprachen oder das Aufteilen von Marktanteilen und die Zuteilung von Ausschreibungen.

## ➔ Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Wettbewerber wollen die Verteilung eines wichtigen Vertrags diskutieren**

Mein Unternehmen ist Mitglied eines Berufsverbandes, der auch Akteure aus dem Bereich umfasst. Während einer Sitzung, an der ich teilgenommen habe, fingen Konkurrenten an, eine größere, aktuelle, öffentliche Ausschreibung zu diskutieren und regten an, eine Vereinbarung über die Zuweisung der unterschiedlichen Arbeitspakete zu treffen.

### **Verhaltensweise**

Berufsorganisationen können für Diskussionen über gemeinsame Themen nützlich sein: Regelungen, technische Standards, Produktsicherheit, Verteidigung der Interessen des Gewerbes usw. Wenn jedoch Themen wie Preisabsprachen, Zuweisung von Marktanteilen oder aktuelle Ausschreibungen diskutiert werden, muss man den Raum sofort verlassen und dafür sorgen, dass dies auch zu Protokoll genommen wird. Melden Sie den Vorfall anschließend ihrem Vorgesetzten oder über das Whistleblowing-System.

10

# Einhaltung internationaler Sanktionen

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe hält sich an Sanktionen, insbesondere solche des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten, die restriktive Maßnahmen gegenüber einem Staat, einer Einzelperson oder einer Organisation beinhalten.

Niemand, der im Namen der Gruppe arbeitet, darf sich an Vorgängen beteiligen, die gegen ein Embargo, sektorbezogene Sanktionen oder das Einfrieren von Vermögenswerten verstoßen könnten.



## 🕒 Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Ein Kunde gibt den Export seiner Produkte in Auftrag, ohne mich darüber zu informieren, welche Produkte betroffen sind**

Ein Unternehmen nimmt Kontakt mit mir auf, das Produkte in das Land X exportieren möchte. Der Kunde ist zuverlässig und auf seinen Märkten bekannt, teilt mir jedoch mit, dass die Art der Waren zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt wird.

Mir ist unklar, ob diese fehlenden Informationen einen blockierenden Faktor darstellen.

### **Verhaltensweise**

Bei gewissen Sanktionen sind Vorgänge, die bestimmte Länder oder Wirtschaftsbereiche betreffen untersagt oder bedürfen einer vorherigen Genehmigung. Im Zweifelsfall ist es somit erforderlich, so viele Informationen wie möglich über die Waren zu erhalten, Einsicht in den Intranetbereich für internationale Sanktionen zu nehmen, um zu prüfen, ob für dieses Land X spezifische Sanktionen gelten und bei Bedarf mit dem Compliance-Delegierten für Ihren Geltungsbereich Kontakt aufzunehmen.



## Schutz der Meinungs- und Versammlungsfreiheit

### ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe respektiert die Meinungs- und Versammlungsfreiheit und das Recht auf Arbeitnehmerschutz und verpflichtet sich unter allen Umständen zu einem offenen sozialen Dialog. Wer im Namen der Gruppe handelt, unterlässt es, Druck auszuüben, zu erpressen oder ein Verhalten zu zeigen, das darauf abzielt, die freie Meinungsäußerung der Mitarbeiter zu beeinflussen oder zu verhindern.

### ➔ Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO: Meine Mitarbeiter möchten Forderungen vorbringen, in dem Land gibt es jedoch keinen Rahmen für einen sozialen Dialog**

Ich manage eine Einheit in einem Land, in dem das Recht kollektiver Organisation der Arbeiter nicht gesetzlich verankert ist. Einige meiner Mitarbeiter haben mir gegenüber Forderungen erwähnt, die sie gerne diskutieren würden und überlegen, ob sie zu diesem Zweck eine Arbeitnehmerschutz zu gründen.

#### **Verhaltensweise**

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich, die Meinungsäußerung der Mitarbeiter zu vereinfachen und zu gewährleisten, dass Arbeiter, die sich in Arbeitnehmerschutz engagieren, nicht diskriminiert



werden. Mitarbeiter sind nach Maßgabe der vor Ort geltenden Gesetze anzuhören und ihre Forderungen sind abzuwägen. Nehmen Sie mit der Personalabteilung der Gruppe Kontakt auf, um Instrumente und Verfahren einzurichten, mit denen Anfragen Ihrer Mitarbeiter gesammelt und ein offener sozialer Dialog nach Maßgaben der Gesetzgebung vor Ort sichergestellt werden kann.

## Bekämpfung von Zwangsarbeit und Menschenhandel

### ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe engagiert sich nachdrücklich für die Bekämpfung jeder Art moderner Sklaverei und Menschenhandel. Wer im Namen der Gruppe handelt, darf sich nicht an Situationen mit Zwangsarbeit beteiligen oder direkt oder indirekt dazu beitragen. Unter Zwangsarbeit versteht man jede Arbeit, die gegen den eigenen Willen und unter Androhungen, Gewalt oder Einschüchterung, der Manipulation von Schulden, Einbehaltung von Gehältern oder Ausweispapieren, Androhung der Denunzierung bei Einwanderungsbehörden usw. geleistet wird. Menschenhandel bezieht sich auf die Ausbeutung von Einzelpersonen durch Zwangsarbeit und beinhaltet häufig, dass diese innerhalb eines Landes oder über Grenzen transportiert werden.

13

### ➔ Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO: Am Standort eines Subunternehmers scheinen Mitarbeiter gezwungen zu werden, unter unsicheren Bedingungen zu arbeiten.**

Bei der Ortsbegehung einer Tochterfirma der Gruppe wurde mir klar, dass die von einem Subunternehmer eingestellten Arbeiter vor Ort schlafen und ohne angemessene Ausrüstung arbeiten.

Einige Arbeiter beschuldigen ihr Unternehmen, die Gehaltszahlungen zu blockieren, um sie zu zwingen, weiterhin unter diesen gefährlichen Bedingungen zu arbeiten, obgleich sie lieber kündigen würden.

#### **Verhaltensweise**

Wenn die Fakten sich als korrekt erweisen, sollten Sie dringend Ihren Vorgesetzten oder CSR-Kontakt informieren oder eine Meldung über das Whistleblowing-System machen. Bei dem Subunternehmer werden zusätzlich Prüfungen durchgeführt und bei Bedarf schnell korrigierende Maßnahmen ergriffen.

# Bekämpfung der Kinderarbeit

## 👉 Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Übereinstimmend mit den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verzichtet die Bolloré-Gruppe auf direkte oder indirekte Kinderarbeit. Abgesehen von der Einhaltung der örtlichen Gesetzgebung zum Mindestbeschäftigungsalter untersagt die Gruppe die Einstellung von Kindern unter 15 Jahren für Arbeiten jeglicher Art und die Einstellung junger Menschen unter 18 Jahren für jegliche als „gefährlich“ bezeichneten Arbeiten.

## 👉 Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Einer meiner Subunternehmer setzt Mitarbeiter ein, die sehr jung zu sein scheinen**

In dem Land, in dem das Unternehmen, in dem ich arbeite, niedergelassen ist, ist die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren nicht untersagt.

Während der Begehung eines Standortes, der von einem unserer Subunternehmer betrieben wird, fiel mir auf, dass einige der Mitarbeiter sehr jung zu sein schienen.

### **Verhaltensweise**

Wenn Sie Zeuge von Kinderarbeit werden oder Kinderarbeit auf dem Betriebsgelände eines unserer Lieferanten oder Subunternehmer vermuten, melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder CSR-Kontakt oder über das Whistleblowing-System.

In Regionen, in denen die Gesetzgebung oder Praktiken einen Risikoverdacht begründen, gilt bei Einstellung und Einsatz von Leiharbeitern erhöhte Wachsamkeit. Prüfen Sie systematisch die Ausweise der Arbeiter, die Sie beschäftigen werden und fordern Sie die gleiche Vorgehensweise von Ihren Geschäftspartnern, die Sie daran erinnern, dass ein Nicht-Befolgen dieser Verpflichtung zu der Beendigung der Partnerschaft führen würde.





# Rechte lokaler Gemeinschaften und der Nachbarschaft

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Übereinstimmend mit lokalen Regelungen und internationalen Standards aus der Ethik- und CSR-Charta, wie auch der Menschenrechtscharta verpflichtet die Gruppe sich zur Einhaltung und Förderung der Rechte lokaler Gemeinschaften und Bewohner, die von den Aktivitäten der Gruppe beeinträchtigt werden können.

## ➔ Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO NR. #1: Die Bewohner der Nachbargemeinde beschuldigen mein Unternehmen der Verunreinigung**

Mein Unternehmen liegt in der Nähe von Natur- und landwirtschaftlichen Gebieten, von denen die lokalen Gemeinschaften abhängig sind. Die Bewohner des Nachbardorfes beschweren sich über Plastikmüll am Straßenrand und in Gewässern und beschuldigen das Unternehmen, dafür verantwortlich zu sein.

#### **Verhaltensweise**

Zunächst sollten Sie untersuchen, ob die gemeldete Verunreinigung auf Fehlverhalten eines Mitarbeiters oder Partners des Unternehmens oder die Missachtung interner Umweltmanagementverfahren zurückzuführen ist.

Wenn Sie Zeuge des Fehlverhaltens eines Mitarbeiters oder Partners/ Subunternehmers sind, der am Standort arbeitet oder dieses

15



vermuten (beispielsweise Müllablagerungen), melden Sie das Ihrem Vorgesetzten oder, sofern zutreffend, dem Umweltbeauftragten oder melden Sie das über das Whistleblowing-System.

In Regionen mit mangelhaften oder keinen Lösungen für Abfallrückgewinnung, -management und -sortierung müssen angemessene Lösungen umgesetzt werden, um die Gefahr einer Verunreinigung zu vermeiden, zu korrigieren oder zu kompensieren.

### **SZENARIO NR. #2: Mein Unternehmen wird beschuldigt, Komplize von Gewaltausübung gegenüber der lokalen Bevölkerung zu sein**

In der Region, in der mein Unternehmen angesiedelt ist, wird ein Unternehmen beschuldigt, der Lokalbevölkerung gegenüber gewalttätig aufzutreten. Da es sich bei diesem Unternehmen um einen unserer Subunternehmer handelt, beschuldigen die Behörden vor Ort uns, Komplize dieser Straftat zu sein.

#### **Verhaltensweise**

Wenn Sie Zeuge von Gewalt eines Lieferanten oder Subunternehmers werden oder diese vermuten, melden Sie dies sofort Ihrem Vorgesetzten oder CSR-Kontakt oder über das Whistleblowing-System. Es ist ein Dialog mit der lokalen Bevölkerung sicherzustellen und fortzuführen und die Behauptungen sind zu untersuchen. Wenn sie sich als wahr erweisen, muss der Subunternehmer korrigierende Maßnahmen ergreifen, ansonsten wird die Geschäftsbeziehung beendet.





## Arbeitsschutz

17

### 🕒 Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich zu einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt und stellt dazu einen Rahmen bereit, um Risiken in Verbindung mit ihren Aktivitäten zu identifizieren und zu minimieren und eine effektive Politik sozialer Sicherung zu führen. Wer im Namen der Gruppe handelt, muss Verhaltensweisen unterlassen, welche das Leben oder die Gesundheit von Mitarbeitern, Lieferanten, Subunternehmern, Kunden, Benutzern und Nachbarschaften gefährden können.

### 🕒 Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO NR. #1: Ich bin Zeuge eines Verhaltens, das meiner Meinung nach einen Kollegen gefährdet**

Bei Arbeiten in einem sehr lauten Herstellungsbereich nutzt mein Kollege seine Ohrstöpsel nicht systematisch, obwohl wir formell dazu verpflichtet sind. Ich habe ihn mehrfach höflich darauf hingewiesen, was aber nichts bewirkt hat. Ich fürchte, dass er es übel nehmen wird, wenn ich das mit unserem Manager diskutiere.

#### **Verhaltensweise**

Die Sicherheit aller Mitarbeiter ist eine Priorität für die Bolloré-Gruppe und jeder muss seinen Beitrag dazu leisten. Es ist wichtig, Ihren Vorgesetzten über diesen Umstand zu berichten, nachdem Sie Ihre(n) Kollegen\*in informiert haben, dass er/sie Sie dazu zwingt. Stellen Sie ganz allgemein sicher, dass Sie die Richtlinien und

Verfahren zu Gesundheit und Sicherheit kennen, verstehen und anwenden. Nehmen Sie im Zweifelsfall mit Ihrem HSE- oder Personalmanager Kontakt auf.

### **SZENARIO NR. #2: Ich mache eine Geschäftsreise in ein als sensibel eingestuftes Land**

Aus beruflichen Gründen muss ich in ein Land reisen, in dem gewisse politische und soziale Spannungen herrschen. Obgleich die Situation vor Ort ruhig zu sein scheint, frage ich mich, wie ich mich am besten auf diese Reise vorbereite, um möglichst gut auf eventuelle Sicherheitsprobleme vor Ort zu reagieren.

#### **Verhaltensweise**

Stellen Sie vor Reiseantritt sicher, dass Ihr Management, bei Bedarf auch die diplomatischen Vertretungen vor Ort über Ihre personenbezogenen Daten (Kopie des Passes, Wohnsitzadresse) verfügen. Halten Sie sich genau an die lokalen Einreiseregulungen (Visum, eventuelle Zollerklärungen usw.). Bei Diskussionen vor Ort oder in den sozialen Medien sollten Sie Erklärungen vermeiden, die als politisch oder parteiergreifend eingestuft werden können. Gehen Sie systematisch Demonstrationen oder Störungen der öffentlichen Ordnung aus dem Weg und seien Sie zurückhaltend mit Informationen über Ihre Beschäftigung bei der Bolloré-Gruppe.

📧 **Bitte nehmen Sie bezüglich sicherheitsrelevanter Fragen mit der Abteilung [suretegroupe@bollore.com](mailto:suretegroupe@bollore.com) der Gruppe Kontakt auf.**

18



# Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe engagiert sich nachdrücklich für die Bekämpfung jeder Art Mobbing und sexueller Belästigung. Mobbing bezieht sich auf wiederholte Handlungen, die erniedrigende Arbeitsbedingungen bezwecken oder bewirken und die geeignet sind, die Rechte und die Würde anderer Menschen zu untergraben, ihre körperliche und geistige Gesundheit zu beeinträchtigen oder ihre berufliche Entwicklung zu gefährden. Unter sexueller Belästigung versteht man die wiederholte Verwendung von Worten oder Verhaltensweisen mit sexueller Konnotation, die die Würde einer Person aufgrund ihres erniedrigenden oder demütigenden Charakters verletzen, die betreffende Person einschüchtern oder zu einer feindseligen oder beleidigenden Situation für sie führen.

## 🕒 Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO NR. #1: Mein Vorgesetzter beharrt darauf, mich zum Abendessen einzuladen, aber ich möchte das nicht**

Mein Manager hat mir wiederholt angeboten, mich alleine zu einem Abendessen einzuladen, ohne dass ein geschäftlicher Grund vorliegt. Ich lehne dies immer ab, aber er ist beharrlich. Ich fürchte, dass wenn ich ihn bitten würde, damit aufzuhören, das nach hinten losgeht und sich nachteilig auf meine Arbeit auswirken wird.

#### **Verhaltensweise**

Das Verhalten des Vorgesetzten ist nicht angemessen. Sie sollten Ihren Personalmanager informieren oder das Whistleblowing-System nutzen. Bolloré sichert die vertrauliche Bearbeitung von Meldungen und den Schutz von Whistleblowern vor Repressalien zu, die in gutem Glauben handeln.

### **SZENARIO NR. #2: Am Arbeitsplatz bin ich Zeuge unangemessener und wiederholter Bemerkungen einem Kollegen gegenüber**

Ein Mitarbeiter macht häufig scherzhaft öffentlich sexuelle oder sehr unangemessene Bemerkungen einem anderen Kollegen gegenüber. Dieser scheint sich in der Situation unwohl zu fühlen, ohne dies zu verbalisieren. Ich habe nicht den Eindruck, dass die Situation sich ändert. Muss ich eingreifen? Mit jemandem darüber sprechen?

#### **Verhaltensweise**

Wenn Sie Zeuge unangemessener Bemerkungen am Arbeitsplatz sind, sollten Sie zunächst das Opfer auffordern, dem Verursacher mitzuteilen, dass dies nicht annehmbar ist. Wenn das Opfer sich das nicht vorstellen kann, schlagen Sie vor, dass er oder sie den Vorgang mit dem Vorgesetzten oder dem Personalmanager diskutiert. Wenn der/die Betroffene es weiterhin nicht wagt, zu handeln, die Situation aber unverändert bleibt, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren Personalmanager vor Ort informieren.



20

**SZENARIO NR. #3: Einem meiner Kollegen gegenüber, der an einem Projekt beteiligt ist, wurden wiederholt demütigende persönliche Bemerkungen gemacht**

Der Projektmanager erinnert ihn wiederholt daran, wie ineffizient, schlecht und inkompetent er sich während eines vorherigen Projektes gezeigt hat. Diese Bemerkungen, die scheinbar nicht auf Fakten basieren, werden häufige in Gegenwart des gesamten Teams gemacht. Das führt zu einem feindlichen Projektumfeld und der Kollege zieht sich mehr und mehr zurück und wird immer schweigsamer. Wie sollte ich reagieren? Muss ich mit jemandem darüber sprechen?

**Verhaltensweise**

Das Verhalten des Projektmanagers ist nicht angemessen. Sie sollten der Person, die Opfer dieser Handlungen war vorschlagen, ihren Vorgesetzten oder den Personalmanager zu informieren. Wenn der/die Betroffene sich dabei nicht wohl fühlt und die Situation andauert, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren Personalmanager vor Ort informieren.

# Erhalt der Umwelt

## 👉 Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe respektiert alle geltenden Gesetze zum Umweltschutz und ist bemüht, die Umwelt zu erhalten. Alle, die im Namen der Gruppe handeln, müssen Vorgehensweisen unterlassen, die gegen die eingegangenen Verpflichtungen verstoßen. Zu den verbotenen Verhaltensweisen gehört die freiwillige oder unfreiwillige, schrittweise oder zufällige Beeinträchtigung oder Zerstörung der natürlichen Umwelt (Luft, Boden, Oberflächen- oder Grundwasser), der natürlichen Ressourcen und der Ökosysteme.

## 👉 Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO NR. #1: Manchmal setzt einer meiner Dienstleister umweltverschmutzende Praktiken ein**

Mein Arbeitgeber hat einen Subunternehmervertrag mit einem Unternehmen unterzeichnet. Bei einem informellen Austausch mit einem der Vertreter dieses Unternehmens ist mir aufgefallen, dass seine Mitarbeiter zeitweise verunreinigende Produkte oder Ausrüstung bei der Ausführung ihrer Arbeiten einsetzen, um Kosten zu sparen. In seiner Kommunikation behauptet dieses Unternehmen jedoch, strenge Umweltstandards anzuwenden und diesen zu entsprechen.

21



### Verhaltensweise

Wenn umweltrelevante Vorgehensweisen zu dem Vertrag zwischen Ihnen und einem Dienstleister, Lieferanten oder Subunternehmer gehören, kann ihre Nichterfüllung in diesem Bereich zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses führen. Die Dienstleister sind, genau wie die Mitarbeiter, an die Einhaltung der Umweltverpflichtungen der Bolloré-Gruppe gebunden, die insbesondere aus der Ethik- und CSR-Charta hervorgehen. Falls Sie eine Situation beobachten, die der erwarteten Praxis widerspricht, sollten Sie die Situation Ihrem Vorgesetzten, Ihrem CSR-Kontakt und, sofern relevant, dem Umweltbeauftragten der Einheit melden.

### SZENARIO NR. #2: Das Abfallmanagementsystem meines Unternehmens ist unzureichend

Meine Einheit verfügt über ein System für die Abfallsammlung und -trennung, das nicht ausreichend genutzt wird. Es ist zu weit entfernt, nicht wirklich sichtbar, für Einige nicht leicht zu erreichen und fördert keine optimale Abfallaufbereitung. Häufig habe ich den Eindruck, dass ein einfacher ist, in den normalen Abfalleimer zu entsorgen.

### Verhaltensweise

Gemäß den umweltrelevanten Verpflichtungen fordert die Bolloré-Gruppe seine Tochtergesellschaften auf, Maßnahmen zur Begrenzung des Abfalls zu ergreifen und weitestgehend Recyclinglösungen zu fördern. Wenn Ihre Einheit ein System zur Abfalltrennung eingeführt hat, müssen Sie sich daran halten und Feedback geben, damit Maßnahmen zur Verbesserung des Systems eingerichtet werden können.





# Datenschutz

## 👉 Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Digitalisierung von Aktivitäten eröffnet zwar Möglichkeiten muss aber auch Maßnahmen zur Sicherung der Vertraulichkeit und sicheren Verarbeitung von personenbezogenen Daten gewährleisten. „Personenbezogene Daten“ bezieht sich auf alle Informationen bezüglich einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person.

Die Bolloré-Gruppe achtet auf den Schutz der ihr anvertrauten personenbezogenen Daten. Dort, wo die Gruppe aktiv ist, strebt sie an, angemessene technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen, um diese Daten nach Maßgabe der geltenden Gesetze zu verarbeiten.

Für alle Mitarbeiter der Gruppe gilt eine Verpflichtung zur Vertraulichkeit in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten, auf welche diese im Zusammenhang mit ihren Aufgaben Zugriff haben.

## 👉 Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Ich habe versehentlich eine E-Mail mit Listen personenbezogener Daten von Kollegen erhalten**

Versehentlich hat mir jemand eine E-Mail mit einer Datei zu Geschäftsreisen von Mitarbeitern mit deren Namen, Verwaltungsdaten und Pass- oder Personalausweisnummern zugestellt. Sollte ich das Dokument ganz einfach schließen oder löschen und ignorieren, was ich gerade gesehen habe?

#### **Verhaltensweise**

Eine Offenlegung derartiger Daten, auch wenn sie auf ein Versehen zurückzuführen ist, gilt als Verstoß gegen den Datenschutz und erfordert korrigierende Maßnahmen. Abgesehen von Ihnen, können auch andere Personen diese Informationen erhalten haben, die nicht über die Genehmigung zu derartigen Informationen verfügen oder diese nicht benötigen. Halten Sie umgehend mit Ihrem Datenschutzbeauftragten Rücksprache und bitten Sie ihn um Rat für das weitere Verfahren, ansonsten mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer Rechtsabteilung.



# Sicherheit der Informationssysteme

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe stellt ihren Mitarbeitern IT-Ausstattung, Kommunikationsmittel und die erforderlichen Informationen und Daten für ihre Aufgaben bereit. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, diese Ressourcen in Übereinstimmung mit der Sicherheitspolitik zu nutzen, um die Exposition der Informationssysteme der Gruppe gegenüber Cyber-Angriffen zu begrenzen.

Cyber-Angriffe, die darauf ausgerichtet sind, sensitive Unternehmensdaten oder personenbezogene Daten auf illegale Art und Weise zu erlangen, um diese zu nutzen oder weiterzuverkaufen, können erhebliche Auswirkungen auf das Geschäft haben: Unterbrechung der Produktion, signifikante Nicht-Erreichbarkeit, Umsatzverluste usw.

## ➔ Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Ich habe eine E-Mail mit der Aufforderung erhalten, Bankdaten offenzulegen**

Ich habe eine E-Mail der Bank erhalten, die die Konten meines Unternehmens verwaltet, in der mir mitgeteilt wird, dass ich neue Zugangscodes erhalte. Um diesen neuen Code zu validieren, muss ich mich mit einer Website verbinden und meine Anmeldedaten und mein Passwort eingeben. Wie kann ich sicherstellen, dass diese Aufforderung legitim ist?

### **Verhaltensweise**

Eine Bank wird Sie nie nach Ihrem Login und Ihrem Passwort fragen. Hier handelt es sich ganz eindeutig um einen Phishing-Versuch. Seien Sie vorsichtig, wenn Sie eine E-Mail von Institutionen oder Menschen erhalten, mit denen Sie in Kontakt stehen und in der Sie aufgefordert werden, Ihre vertraulichen personenbezogenen Daten einzugeben. Prüfen Sie die Rechtschreibung in der E-Mail, die Domain des Absenders der E-Mail, die Dringlichkeit der Anfrage usw. Es könnte sich um eine böswillige Einzelperson handeln, die versucht, an Ihre Zugangsdaten zu gelangen. Wenn Sie Ihre Zugangsdaten versehentlich offengelegt haben, müssen Sie Ihren Vorgesetzten informieren und umgehend Ihr Passwort ändern.

➔ **Im Zweifelsfall empfehlen wir Ihnen, eine Kopie der E-Mail als Anlage zu senden an [security.team@bolloré.com](mailto:security.team@bolloré.com).**



## Bekämpfung der Diskrimination

25

### 🕒 Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Bolloré-Gruppe verpflichtet sich zu Chancengleichheit bei der Einstellung, Beschäftigung, persönlichen- und beruflichen Entwicklung und Förderung. Diese Verpflichtung basiert auf einer inklusiven Kultur, die es jedem unabhängig von seinen Besonderheiten ermöglicht, sein volles Potenzial zu entwickeln. Wer für die Gruppe handelt, muss auf diskriminierende Aussagen und Praktiken aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Familienstatus, Schwangerschaft, körperlicher Erscheinung, Familiennamen, gesundheitlichem Zustand, Behinderung, sexueller Ausrichtung, Alter, politischer Meinung, Gewerkschaftsaktivitäten, Mitgliedschaft in einer besonderen ethnischen Gruppe oder Religion verzichten. Die Gruppe engagiert sich ganz besonders für die Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz, die berufliche Gleichstellung von Mann und Frau und die Integration junger Menschen in das Arbeitsleben.

### 🕒 Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO NR. #1: Ich interviewe eine Person mit Behinderungen für eine Stelle**

Ich führe Vorstellungsgespräche für die Position eines Vertriebsbeauftragten durch. Einer der Kandidaten, der aufgrund seiner Fähigkeiten und Erfahrungen für die Position in Frage käme, hat eine motorische Behinderung. Ich bin mir nicht sicher, ob ich seine Bewerbung annehmen soll, denn ich habe das Gefühl, dass seine Behinderung unseren Kunden unangenehm sein könnte.

### **Verhaltensweise**

Die Ablehnung einer Kandidatur aufgrund der Reaktion (oder vermuteten Reaktion) Dritter gegenüber Behinderung, ethnischer Herkunft oder anderen, von dem Arbeitsplatz unabhängigen Betrachtungen stellt eine Diskriminierung dar. Sie müssen Ihre Entscheidung einzig an Hand von objektiven Elementen treffen. Z.B. auf Grund der Fähigkeiten, der Berufserfahrung und der Einschätzung ob der Kandidat in der Lage ist, die entsprechenden Aufgaben auszuführen.

### **SZENARIO NR. #2: Eine Angestellte, die ich befördern wollte, ist schwanger**

Eine meiner Angestellten bekleidet ihre Stellung seit vier Jahren und erbringt sehr gute Leistungen. Ich glaube, dass sie über die erforderlichen Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um Manager in meinem Team zu werden. Diesen Posten muss ich schnell kreieren. Sie hat ihr Interesse und ihre Motivation für die Stellung kundgetan, mir aber gleichzeitig mitgeteilt, dass sie ihr zweites Kind erwartet.

### **Verhaltensweise**

Ihre Entscheidung muss ausschliesslich auf der Fähigkeit der Angestellten die neue Position zu übernehmen beruhen. Wenn die Angestellte die notwendigen Fähigkeiten besitzt, kann der Posten innerhalb kurzer Zeit nach Anpassung der Organisation Ihres Teams eingerichtet werden.



## Vorbeugung vor Interessenkonflikten

### ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Mitarbeiter müssen auf Beteiligung an Beschlussfassungen verzichten, welche die Bolloré-Gruppe betreffen, wenn persönliche Interessen (Familie, finanzieller Art, verbandsbezogen, politischer Art usw.) sich vermutlich erheblich auf die Unabhängigkeit und objektive Ausführung der Funktionen und die Möglichkeit auswirken, im Rahmen der Gruppe zu handeln.

### 🕒 Wie ist zu handeln?

#### **SZENARIO: Ein Mitglied meiner Familie wird von einer Partnergesellschaft eingestellt**

Ich stelle fest, dass jemand aus meiner Familie kürzlich als Verkaufsmanager für ein Unternehmen eingestellt wurde, mit dem ich in Bezug auf Beratungsleistungen regelmäßig in Kontakt stehe. Was soll ich tun?

#### **Verhaltensweise**

Sie sollten diese Situation offenlegen, die im Konflikt mit Interessen der Gruppe stehen könnte und keine Entscheidungen treffen, bis die befugten Personen ihre Analyse abgeschlossen haben. Diese Offenlegung kann keine Sie betreffende diskriminierende Maßnahmen rechtfertigen. Wenn jedoch festgestellt wird, dass dieser Interessenkonflikt zu Betrug oder Korruption geführt hat, wird das für Sie zu Disziplinarmaßnahmen und/oder Gerichtsverfahren führen.

27



# Vertraulichkeit und Vermeidung des Insiderhandels

## ➔ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Ohne die ausdrückliche Zustimmung seitens der leitenden Managementabteilung der Gruppe dürfen keine vertraulichen Informationen über die Tätigkeiten der Gruppe genutzt, weitergeleitet oder offengelegt werden. Einzelpersonen mit Zugang zu nicht-öffentlichen Informationen zu einem börsengehandelten Unternehmen dürfen diese Informationen nicht für den Handel mit Finanzinstrumenten nutzen, aus dem sie einen Gewinn erzielen können.

## ➔ Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Im Zuge der Übernahme eines Unternehmens nimmt die Presse mit mir Kontakt auf**

Ich bin an dem Prozess der Übernahme eines Unternehmens auf einem wachstumsstarken Markt beteiligt. Eine Journalistin nimmt über soziale Medien mit mir Kontakt auf und teilt mir mit, dass sie von einer dem Vorgang nahestehenden Stelle informiert worden ist und gerne meine Meinung wüsste.

### **Verhaltensweise**

Sie sollten insbesondere, aber nicht nur in sozialen Medien keine die Gruppe betreffenden Informationen in Umlauf bringen, bevor Sie nicht mit der Abteilung Kommunikation geprüft haben, dass es sich nicht um vertrauliche Informationen handelt.



# Steuerflucht bekämpfen

## ➡ Zentrale Merkmale unserer Richtlinie

Die Gruppe stellt die Einhaltung der für ihre Aktivität geltenden Steuerregeln, Transparenz gegenüber den Steuerbehörden und eine mit der CSR-Strategie abgestimmte Steuerpolitik sicher. Die Gruppe lehnt es ab, Gewinne in Steueroasen anzulegen; die Anlage in Ländern mit bevorzugten Steueroasen ist möglich, wenn sie wirtschaftlich gerechtfertigt ist, d. h., wenn der Grund nicht in erster Linie steuerbezogen ist. Von allen, die im Namen der Gruppe handeln, wird erwartet, dass sie auf Aktionen verzichten, die darauf ausgerichtet sind, eine Konzerneinheit von ihren Steuerverpflichtungen zu befreien.

## ➡ Wie ist zu handeln?

### **SZENARIO: Ich habe die Möglichkeit, eine Geschäftsbeziehung zu einem einer Steueroase angesiedelten Unternehmen aufzubauen.**

Ein Unternehmen, das in einem Land angesiedelt ist, das für seine attraktiven Steuerbedingungen bekannt ist, macht einem französischen Unternehmen der Gruppe ein Ausschreibungsangebot. Kann ich auf diese Ausschreibung reagieren?

### **Verhaltensweise**

Ganz allgemein muss die Steuerabteilung der Gruppe so früh wie möglich einbezogen werden, insbesondere, wenn ein als „in Steuerangelegenheiten nicht kooperatives“ Land (beispielsweise die Bahamas, Oman, Panama, Britische Jungferninseln usw.) beteiligt ist. Nicht-kooperative Länder und Regionen werden als solche ausgewiesen, weil sie in Bezug auf die Steuertransparenz, die Abschaffung steuerlicher Vergünstigungen und den Austausch steuerbezogener Informationen nicht den geforderten Kriterien entsprechen. Geschäftsbeziehungen zu diesen Ländern sind jedoch nicht untersagt, wenn sie wirtschaftlich gerechtfertigt sind. Wenn Finanzströme mit diesen Ländern geplant werden, muss die Steuerabteilung der Gruppe sofort entsprechend informiert werden.







**Teil 2**

**Umsetzung  
des Verhaltenskodex**

# Umsetzungssystem des Verhaltenskodex



Die Bolloré-Gruppe toleriert keinen Verstoß gegen ihren Verhaltenskodex und wird alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Handlungen zu verhindern und zu bestrafen, deren Zutreffen in einem kontradiktorischen Verfahren festgestellt wurde. Gegen Personen, die gegen den Kodex verstoßen, können Disziplinarmaßnahmen gemäß den Bedingungen aus der Geschäftsordnung oder Gerichtsverfahren nach Maßgabe des geltenden Rechts eingeleitet werden.

Die Einhaltung der Verpflichtungen der Bolloré-Gruppe basiert auf einem allen Abteilungen gemeinsamen, wirksamen und kohärenten System, das von einer spezifischen Organisation überwacht wird, die sich zusammensetzt aus:

- dem Vorstand;
- der Geschäftsleitung;
- dem Ausschuss für Ethik-CSR und Korruptionsbekämpfung;
- der Compliance-Abteilung der Gruppe;
- der Abteilung CSR;
- der Personalabteilung;
- der Abteilung Informationssysteme;
- der Steuerabteilung;
- der Abteilung Sicherheit.

Diese Organisation stellt sicher, dass der Verhaltenskodex richtig verstanden und eingehalten wird. Die Mitglieder unterliegen der Geheimhaltungspflicht und verfügen über die erforderlichen Kompetenzen, Befugnisse und Mittel für diese Aufgabe.

Anwendung

## Funktionale Organisation



**Allgemeine  
Öffentlichkeit**



Ein **Gründungsdokument** mit den wichtigsten Verpflichtungen der Gruppe zu nachhaltiger und solidarischer Entwicklung.

**Mitarbeiter,  
Geschäftspartner**



Ein **Gründungsdokument** mit den wichtigsten zu beachtenden Prinzipien und Verhaltensregeln (Gesundheit und Sicherheit, Korruptionsbekämpfung, Einhaltung der Wettbewerbsregeln, Vorbeugung vor Interessenkonflikten, CSR usw.).

**Operative  
Abteilungen**



**Richtlinien und Verfahren**  
Compliance, Personalabteilung (Vielfalt, Inklusion usw.), QGSU, Einkauf, Datenschutz usw.  
**Instrumente:** Risikobewertung, Schulung/Bewusstmachung, Whistleblowing System, Bewertung Dritter (Reporting und Audit), Dialog mit Akteuren, Kommunikation usw.

**Lokale  
Abteilungen**



**Verfahren und Aktionspläne**, die von Abteilungen, Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften umgesetzt werden  
und sicherstellen, dass die Richtlinien in allen Regionen verbreitet werden, in denen die Gruppe tätig ist.

## Benachrichtigt werden

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter und Geschäftspartner den Verhaltenskodex richtig verstehen und diesen bei ihren täglichen Aktivitäten einhalten, verfügt die Bolloré-Gruppe über einen Sensibilisierungs- und Schulungsplan.

Mitarbeiter, die den Erkenntnissen zufolge besonderen Risiken ausgesetzt sind, werden zusätzlich geschult.

### 🔍 Weitere Informationen über den Verhaltenskodex und die Richtlinien:

- Finden Sie auf Plakaten und entsprechenden Bereichen in Ihrem Intranet;
- Erhalten Sie durch Kontaktaufnahme mit den für ihre Umsetzung in Ihrem Geltungsbereich Verantwortlichen;
- Erhalten Sie von der Abteilung Compliance: [compliance@bollore.com](mailto:compliance@bollore.com).

## Meldung von Abweichungen

Das Whistleblowing System ergänzt „herkömmliche“ Meldewege, beispielsweise über die Vorgesetzten. Im Internet können Sie unter [alert.bollore.com](http://alert.bollore.com) einen potenziellen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden, den Sie persönlich erlebt haben.

Die Gruppe sichert die vertrauliche Bearbeitung von Meldungen und den Schutz von Whistleblowern vor Vergeltung zu, die in gutem Glauben handeln. Wer das System jedoch missbräuchlich nutzt, kann ungeachtet gerichtlicher Verfahren mit Disziplinarmaßnahmen konfrontiert werden.



**BOLLORE**

**Responsible and committed**

**THE BOLLORE GROUP**

- **CONDEMNS** corruption, influence peddling and anti-competitive practices.
- **ENSURES** compliance with economic sanctions.
- **PREVENTS** environmental damages, health and safety risks, violations of human rights and fundamental freedoms.
- **FIGHTS** against all forms of discrimination and harassment.

**THIS CODE OF CONDUCT APPLIES TO ALL**

How to report a misconduct?  
**alert.bollore.com**



The Bollore Group ensures confidential processing of the informer acting in good faith against a

For more information: [compliance@bollore.com](#)

Anzeige

**BOLLORE**

**Responsible and committed**

Dear all,

The aim of holding in trust for the benefit of all men and women who carry out activities in the Group is to ensure the highest level of integrity and ethics.

The Group prohibits all forms of corruption and influence peddling, as well as compliance with applicable laws and international sanctions programs, ensuring performance, integrity, health and safety, the protection of human rights and fundamental freedoms and the environment.

This Code of Conduct applies to all activities of Bollore and invites you to report any violations that may be contrary to the code and the manager or other relevant information process.

**alert.bollore.com**

E-Mail

Abteilung Compliance  
[compliance@bollore.com](mailto:compliance@bollore.com)

Veröffentlichung 2020.

Fotonachweis: Bolloré-Gruppe Rechte vorbehalten Fotoarchive.  
Annie Pratt, Adobe stock, Getty images.

Gestaltung und Produktion: **HAVAS PARIS**.

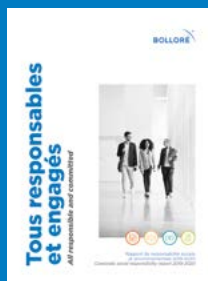
## Unsere Veröffentlichungen zu Ethik und CSR:



Chartasystem  
des Verhaltenskodex



Poster  
„Verantwortungsbewusst  
und engagiert“



Bericht  
„Verantwortungsbewusst  
und engagiert“



Compliance-  
Programm



Broschüre  
„Verantwortungsbewusst  
und engagiert“



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