

# Code de conduite



# SOMMAIRE

## Préambule

2

Message de Cyrille Bolloré, Président-directeur général du Groupe Bolloré

4

Engagements, valeurs et portée du code

## Partie 1

### Engagements et responsabilités

8

Corruption, pratiques anticoncurrentielles et sanctions internationales

12

Droits humains

17

Santé et sécurité des personnes

21

Environnement

23

Protection des données personnelles et sécurité des systèmes d'information

25

Diversité

27

Actifs de la société

## Partie 2

### Mise en œuvre du code de conduite

32

Appliquer

34

S'informer, alerter

Le code de conduite peut être complété par des politiques et procédures d'application et autres supports d'information ou de formation (vidéos, etc.)

**Des ressources supplémentaires sont accessibles en scannant le document au moyen de l'application**

## Responsible & committed



Téléchargeable sur les stores



La démarche éthique du Groupe Bolloré repose sur des valeurs et des principes incarnés et appliqués par l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs dans le monde. Le présent code de conduite détaille, pour l'ensemble des employés et partenaires des sociétés du Groupe, les fondamentaux de cette démarche et les comportements attendus dans leurs opérations quotidiennes. Ce code de conduite est pleinement aligné sur la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe Bolloré, exprimée dans sa Charte Éthique et RSE et dans son rapport annuel « Tous responsables et engagés ».

1

### Quatre piliers fondamentaux



#### **Agir**

**avec intégrité dans la conduite  
de nos affaires et promouvoir  
les droits humains**



#### **Fédérer**

**et protéger les femmes  
et les hommes, première force  
de l'entreprise**



#### **Innover**

**face aux grands enjeux  
environnementaux**



#### **S'engager**

**à long terme  
pour le développement  
des territoires**

# Toujours agir avec intégrité



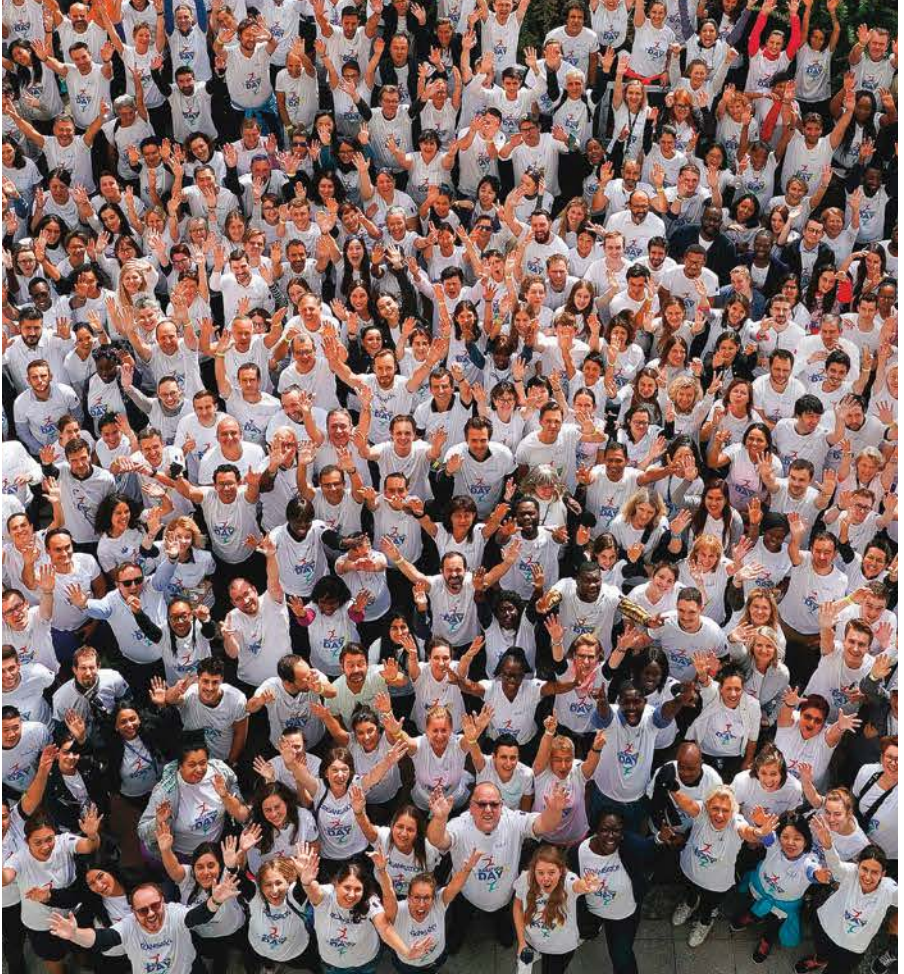
En près de deux siècles d'existence, le Groupe Bolloré n'a eu de cesse de se développer en s'adaptant à un monde en constante évolution. Ce succès est le fruit de l'engagement des femmes et des hommes qui ont fait grandir nos activités en portant haut nos valeurs et en forgeant une éthique professionnelle partagée par tous.

Le Groupe Bolloré condamne la corruption, le trafic d'influence et les pratiques anticoncurrentielles. Il veille à la transparence financière, au respect des programmes de sanctions économiques, à la protection des données personnelles. Il prévient les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes. Il lutte enfin contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Nous vivons dans une ère de transparence et de responsabilité, dans laquelle les déclarations d'intention ne suffisent pas. Par nos actions individuelles, nous sommes tous ambassadeurs du Groupe et garants de sa réputation. Les dirigeants de l'ensemble de nos filiales s'associent à moi pour vous demander de toujours agir avec intégrité, dans le respect des lois applicables et de notre code de conduite. Aucune circonstance ne saurait excuser des agissements contraires à ce code : il en va de notre responsabilité collective et de la pérennité même de notre Groupe.

**Cyrille Bolloré**

Président-directeur général  
du Groupe Bolloré



Le Groupe Bolloré exerce ses activités dans trois grands secteurs : Transport et logistique, Communication et Stockage d'électricité et systèmes. Pour encadrer les activités Communication, le groupe Vivendi dispose de son propre dispositif éthique, applicable à ses sociétés et adapté à leurs métiers.

➔ Pour plus d'informations : [www.vivendi.com](http://www.vivendi.com)



# Un code de conduite...

## ... qui confirme nos engagements

Le code de conduite détaille les engagements du Groupe Bolloré en matière de :

- **lutte** contre la corruption;
- **lutte** contre les pratiques anticoncurrentielles;
- **respect** des sanctions internationales;
- **respect** des droits humains;
- **protection** de la santé et de la sécurité des personnes;
- **préservation** de l'environnement;
- **protection** des données personnelles;
- **lutte** contre les discriminations;
- **protection** des actifs de la société et transparence financière.

4

## ... inspiré par nos valeurs

Les engagements exprimés par la Charte Éthique et RSE et par le code de conduite sont portés par les valeurs du Groupe Bolloré :



**Humilité**



**Excellence**



**Courage**



**Solidarité**



**Agilité  
& Innovation**



## ... en ligne avec les standards internationaux

Les principes du code de conduite sont alignés sur les standards internationaux relatifs aux enjeux ESG, tels que les principes directeurs de l'ONU, de l'OCDE, ainsi que ceux du Pacte mondial des Nations unies, dont le Groupe Bolloré est signataire depuis 2003.

À ce titre, le Groupe s'est engagé à intégrer, dans sa stratégie, sa culture et ses opérations quotidiennes, les 10 principes du Pacte mondial relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



## ... et qui s'impose à tous

Parce que les actes individuels ne doivent pas compromettre l'engagement collectif, il est de la responsabilité de chacun des collaborateurs, mandataires et partenaires commerciaux de l'ensemble des sociétés du Groupe d'y adhérer. Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à ce code et incite ses parties prenantes à signaler tous agissements qui y seraient contraires (voir la partie « Alerter », p. 34). Les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.





**Partie 1**

**Engagements  
et responsabilités**



## Lutte contre la corruption

### ➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence. La corruption est un des obstacles majeurs à une croissance durable, au développement économique et sociopolitique des pays émergents comme des pays développés. Les personnes agissant au nom du Groupe doivent s'abstenir de proposer un avantage quelconque à toute personne (notamment dépositaire de l'autorité publique) pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, ou pour qu'elle exerce son influence en vue d'obtenir une décision induite au profit d'une société du Groupe.

### ➔ Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION N°#1 : Je souhaite faire un cadeau à un partenaire professionnel**

Un bon client, avec lequel j'entretiens d'excellentes relations depuis des années, approche de la retraite. J'aimerais lui offrir un cadeau ou l'inviter au restaurant. J'ai toutefois une hésitation, sachant que le marché que nous confie son entreprise arrive prochainement à son terme et qu'il a le pouvoir d'influencer sa reconduction.

#### **Conduite à adopter**

Dans des occasions particulières ou culturelles, vous pouvez offrir des cadeaux ou inviter des clients/prospects à des événements pour maintenir de bonnes relations commerciales.

Ces cadeaux sont soumis à des obligations de déclaration, d'autorisation et d'enregistrement.  
Offrir (ou recevoir) un cadeau doit rester un geste raisonnable et désintéressé, qui ne doit pas être interprété comme visant à influencer son destinataire.  
En l'occurrence, du fait de l'imminence du terme du contrat, ce geste n'est pas conforme à la politique du Groupe en la matière.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Un agent public me propose d'accélérer une procédure en échange d'un paiement**

Alors qu'une opération en cours est ralentie ou bloquée, un agent public me propose de l'accélérer ou de la contourner, en échange d'un versement d'argent en liquide. Le montant demandé ne correspond pas à un tarif officiel et aucun justificatif ne sera fourni en contrepartie du paiement.

#### **Conduite à adopter**

Même si vous n'êtes pas à l'origine de cette sollicitation, accepter un paiement « de facilitation » constitue un acte de corruption.

Face à cette situation :

- refusez courtoisement, dans la limite des règles de sécurité élémentaires;
- indiquez à votre interlocuteur que ces paiements sont contraires à la politique du Groupe;
- signalez la situation à votre supérieur hiérarchique ou au moyen du dispositif d'alerte.

9

- ➔ **Pour plus d'informations sur la politique anticorruption du Groupe Bolloré**, notamment en matière de cadeaux et invitations, paiements de facilitation, représentation d'intérêts, mécénat et sponsoring :
  - reportez-vous à l'espace dédié sur votre intranet et les réseaux d'entreprise;
  - contactez [compliance@bollore.com](mailto:compliance@bollore.com).



## Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles

### ➔ L'essentiel de notre politique

Un environnement concurrentiel sain, propice à l'innovation, nous permet d'offrir les meilleurs produits et services à nos clients. Le Groupe Bolloré ne prend part à aucune pratique visant à fausser, entraver, supprimer ou restreindre abusivement la libre concurrence. Ces pratiques comprennent notamment les ententes visant à s'accorder sur les prix, ou à se répartir des parts de marché et appels d'offres.

### ➔ Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION : Des concurrents veulent discuter de la répartition d'un important marché**

Ma société a adhéré à une association professionnelle qui réunit des acteurs du secteur. Au cours d'une réunion à laquelle je participe, une discussion s'amorce entre concurrents sur un important appel d'offres public en cours, laissant entendre qu'un accord entre plusieurs sociétés pourrait être trouvé pour s'en répartir les lots.

#### **Conduite à adopter**

Les organisations professionnelles peuvent être utiles pour échanger sur des problématiques communes : réglementations, normes techniques, sécurité des produits, défense des intérêts de la profession...

Mais si des sujets comme la fixation des prix, la répartition des parts de marché ou des appels d'offres en cours sont abordés, il importe de quitter immédiatement la pièce et de vous assurer que votre départ est enregistré. Reportez ensuite l'incident à votre supérieur hiérarchique ou en utilisant le dispositif d'alerte.

10

## Respect des sanctions internationales

### ➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré se conforme aux programmes de sanctions émanant notamment du Conseil de sécurité des Nations unies, de l'Union européenne et des États-Unis d'Amérique, qu'il s'agisse de mesures restrictives à l'encontre d'un État, d'un individu ou d'une organisation.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer à des opérations qui pourraient contrevenir à un embargo, à des sanctions sectorielles ou à des gels d'avoirs.



## 👉 Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : Un client me demande d'exporter des produits vers l'étranger, sans me préciser de quoi il s'agit**

Je suis contacté par une société qui souhaite exporter des produits vers un pays X. Le client est fiable, reconnu sur ses marchés, mais il m'indique que la nature de la marchandise me sera précisée ultérieurement. Je ne sais pas si cette absence d'information est bloquante.

### **Conduite à adopter**

Certains programmes de sanctions interdisent ou exigent une autorisation préalable pour des opérations visant un pays ou un secteur économique spécifiques. En cas de doute, il est donc nécessaire d'obtenir le plus d'informations possible sur la marchandise, de consulter l'espace intranet dédié aux sanctions internationales pour vérifier si ce pays X fait l'objet de sanctions particulières, et de contacter si besoin le délégué conformité de votre périmètre.



## Protection de la liberté d'expression et d'association

### → L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré promeut le droit à la liberté d'expression, d'association et de représentation collective, et s'engage à garantir un dialogue social ouvert en toutes circonstances. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de toute forme de pressions, d'exactions et de comportements visant à altérer ou entraver l'expression des salariés.

### 🕒 Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION : Mes collaborateurs souhaitent exprimer des revendications alors qu'il n'y a pas de cadre pour le dialogue social dans le pays**

Je dirige une entité dans un pays où l'organisation collective des travailleurs n'est pas prévue dans la loi. Certains de mes collaborateurs m'ont fait part de revendications dont ils souhaiteraient parler, et envisagent pour cela de se constituer en syndicat.

#### **Conduite à adopter**

Le Groupe Bolloré s'engage à faciliter l'expression des collaborateurs et à garantir la non-discrimination des travailleurs impliqués dans des structures représentatives. Dans le respect des lois locales, les salariés doivent être reçus et leurs revendications étudiées.



Contactez la direction des ressources humaines du Groupe afin de mettre en place les outils et procédures permettant de recueillir les demandes de vos collaborateurs, et de garantir ainsi un dialogue social ouvert dans le respect des législations locales.

## Lutte contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains

### ➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage fermement contre toute forme d'esclavage moderne et contre le trafic d'êtres humains. Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de participer ou de contribuer, directement ou indirectement, à des situations de travail forcé. Par travail forcé on entend tout travail accompli contre son gré et sous contrainte d'une quelconque menace – recours à la violence ou à l'intimidation, manipulation de dettes, rétention de salaire ou de papiers d'identité, menace de dénonciation aux autorités migratoires... Le trafic d'êtres humains désigne l'exploitation d'individus à travers le travail forcé, impliquant souvent le transport de ces individus à l'intérieur d'un pays ou au-delà des frontières.

13

### ➔ Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION : Chez un sous-traitant, des employés semblent contraints de travailler dans des conditions dangereuses**

Lors d'une visite de site d'une entité du Groupe, je réalise que des travailleurs engagés par une entreprise sous-traitante dorment sur le chantier et opèrent sans équipements adaptés. Certains travailleurs accusent leur entreprise de bloquer le versement de leurs salaires pour les contraindre à poursuivre leur travail dans ces conditions dangereuses, alors qu'ils voudraient démissionner.

#### **Conduite à adopter**

Si les faits constatés sont avérés, il convient d'en informer d'urgence votre supérieur hiérarchique ou votre référent RSE, ou de le signaler au moyen du dispositif d'alerte professionnelle. Des vérifications seront effectuées auprès de l'entreprise sous-traitante et des actions correctives pourront être déployées rapidement.



# Lutte contre le travail des enfants

## ➔ L'essentiel de notre politique

Dans le respect des dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT), le Groupe Bolloré s'interdit de recourir, directement ou indirectement, au travail des enfants. Au-delà de l'engagement à respecter les législations locales sur l'âge minimal d'accès à l'emploi, le Groupe interdit l'embauche d'enfants âgés de moins de 15 ans pour tout travail, et l'embauche de jeunes âgés de moins de 18 ans pour tout type de travail dit « dangereux ».

## ➔ Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : Un de mes sous-traitants a recours à des employés qui paraissent très jeunes**

Dans le pays où est implantée la société dans laquelle je travaille, le travail des enfants de moins de 15 ans n'est pas interdit. Alors que je visite un site opéré par l'un de nos sous-traitants, je remarque que certains employés semblent très jeunes.

### **Conduite à adopter**

Si vous êtes témoin de travail d'enfants, ou si vous soupçonnez une telle pratique chez un de nos fournisseurs ou sous-traitants, reportez la situation à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE, ou utilisez le système d'alerte professionnelle. Dans les territoires où la législation ou les pratiques laissent suspecter un risque, le recrutement et le recours à la sous-traitance de salariés doivent faire l'objet d'une vigilance accrue. Vérifiez systématiquement les documents d'identité des travailleurs que vous êtes amené à employer, et exigez-le de la part de vos partenaires commerciaux, en leur rappelant que tout manquement à cet engagement signifierait la cessation du partenariat.



# Droit des communautés locales et des riverains

## ➔ L'essentiel de notre politique

Dans le respect des réglementations locales et des standards internationaux, souscrits au sein de la Charte Éthique et RSE et de la Charte Droits humains, le Groupe s'engage à respecter et promouvoir les droits des communautés locales et des populations riveraines pouvant être impactées par la conduite de ses activités.

## ➔ Comment agir ?

### MISE EN SITUATION N°#1 : Les habitants de la commune voisine accusent mon entreprise de pollution

L'entité où je travaille se situe dans un territoire à proximité d'espaces naturels et agricoles dont dépendent les communautés locales. Les habitants de la commune voisine se plaignent de déchets plastiques retrouvés aux abords des routes et dans les cours d'eau et accusent l'entreprise d'en être à l'origine.

### Conduite à adopter

Vous devez en premier lieu déterminer si les faits de pollution dénoncés résultent du mauvais comportement d'un salarié ou d'un partenaire agissant au nom de l'entreprise, ou d'une non-application des processus internes de management environnemental. Si vous êtes témoin ou si vous soupçonnez un comportement irrespectueux de la part d'un salarié ou d'un partenaire/sous-traitant

15



intervenant sur site (par exemple : déversement de déchets) reportez la situation à votre supérieur hiérarchique, ou chargé environnement le cas échéant, ou utilisez le dispositif d'alerte professionnelle. Dans des territoires où les solutions de récupération, de gestion et de tri des déchets sont faibles et absentes, il convient de mettre en place des solutions adaptées pour prévenir, corriger ou compenser les risques de pollution.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Ma société est accusée d'être complice de violences envers des populations locales**

Dans le territoire où ma société est implantée, une entreprise est accusée de comportements violents à l'égard de riverains. Comme cette entreprise est un de nos sous-traitants, les autorités locales nous accusent d'être complices de ces violences.

#### **Conduite à adopter**

Si vous êtes témoin ou si vous soupçonnez des pratiques violentes de la part d'un fournisseur ou sous-traitant, reportez immédiatement la situation à votre supérieur hiérarchique ou à votre référent RSE, ou utilisez le dispositif d'alerte. Il convient de garantir et poursuivre le dialogue avec les communautés locales et d'investiguer sur les faits dénoncés. S'ils sont avérés, des mesures correctives devront être déployées par l'entreprise sous-traitante, faute de quoi la relation commerciale sera résiliée.





## Protection des travailleurs

17

### 🔗 L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage à garantir un environnement de travail sain et sécurisé, en fournissant un cadre permettant d'identifier et de minimiser les risques liés à ses activités et en déployant une politique de protection sociale efficace.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de tout comportement susceptible de mettre en danger la vie et la santé des collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, clients, usagers et populations riveraines.

### 🔗 Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION N°#1 : Je suis témoin d'un comportement qui me paraît mettre un collègue en danger**

Travaillant dans une zone de fabrication très bruyante, mon collègue ne porte pas systématiquement ses bouchons d'oreille, alors qu'il nous est demandé formellement de le faire. Je le lui ai plusieurs fois signalé gentiment, mais cela ne change rien. J'ai peur qu'il le prenne mal si j'en parle à notre manager.

#### **Conduite à adopter**

La sécurité des collaborateurs est une priorité du Groupe Bolloré et il est de la responsabilité de chacun d'y contribuer. Il est important d'alerter votre supérieur hiérarchique sur cette situation, après avoir informé votre collègue qu'il vous mettait dans l'obligation

de le faire. D'une manière générale, assurez-vous de connaître, de comprendre et d'appliquer les procédures et règles liées à la santé et à la sécurité des collaborateurs. En cas de doute, n'hésitez pas à vous tourner vers vos responsables QHSE ou Ressources humaines.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Je dois effectuer un déplacement dans un pays considéré comme sensible**

Pour des raisons professionnelles, je dois me rendre dans un pays qui connaît certaines tensions politiques et sociales. Bien que la situation sur place semble calme, je m'interroge sur les meilleurs moyens de préparer ce déplacement afin de pouvoir réagir au mieux si jamais des troubles sécuritaires venaient à survenir localement.

#### **Conduite à adopter**

En amont de votre déplacement, veillez à la mise à jour de vos informations personnelles (copie de votre passeport, adresse de résidence) auprès de votre direction et, au besoin, des autorités diplomatiques sur place. Respectez strictement la réglementation locale en matière d'entrée sur le territoire (visa d'entrée, déclarations éventuelles en douane...). Sur place, lors de discussions ou sur les réseaux sociaux, évitez de tenir des discours qualifiés de politiques ou partisans. Évitez systématiquement les manifestations ou autres troubles à l'ordre public et restez discret sur votre qualité d'employé du Groupe Bolloré.

➔ **Pour toute question relative à la sûreté, contactez la Direction du Groupe : [suretegroupe@bollore.com](mailto:suretegroupe@bollore.com)**

18



# Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

## → L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré s'engage à lutter contre toute forme de harcèlement moral et sexuel. Par harcèlement moral on entend des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

## → Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION N°#1 : Mon supérieur hiérarchique insiste pour m'inviter à dîner alors que je ne le souhaite pas**

Mon manager m'a proposé à plusieurs reprises de m'inviter à dîner en tête à tête sans qu'il n'y ait jamais de justification professionnelle. Je décline chaque fois, mais il insiste. J'ai peur que, si je lui demande d'arrêter, cela se retourne contre moi et me porte préjudice dans mon travail.

#### **Conduite à adopter**

Le comportement du supérieur hiérarchique n'est pas approprié. Vous devez en informer votre responsable Ressources humaines ou utiliser le dispositif d'alerte professionnelle prévu. Bolloré assure un traitement confidentiel des signalements et la protection de leur auteur agissant de bonne foi contre toute forme de représailles.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Je suis témoin au travail de remarques inappropriées et répétées envers un(e) collègue**

Un collaborateur fait souvent des remarques à caractère sexuel ou très déplacées à un(e) autre de nos collègues, en public, sur le ton de la plaisanterie. Ce ou cette dernière ne semble pas très à l'aise avec la situation sans pour autant le lui dire. Je ne vois pas la situation évoluer. Dois-je intervenir ? En parler à quelqu'un ?

#### **Conduite à adopter**

Si vous êtes témoin d'une remarque inappropriée dans le cadre des relations professionnelles, vous devez suggérer en premier lieu à la victime, de signaler à l'auteur de ces remarques déplacées qu'elles ne sont pas acceptables. Si la personne victime n'est pas à l'aise avec cette idée, proposez-lui alors, d'en parler à son supérieur hiérarchique ou son responsable Ressources humaines. Si elle n'ose toujours pas agir et que la situation perdure, vous devez en informer votre supérieur ou votre responsable Ressources humaines local.



20

**MISE EN SITUATION N°#3 : Un(e) de mes collègues, avec qui je travaille dans le cadre d'un projet, a fait l'objet à plusieurs reprises de remarques personnelles dévalorisantes**

Le chef de projet lui rappelle de façon répétée combien il/elle a été inefficace, mauvais(e) et incompetent(e) pendant un précédent projet. Ces remarques, qui ne semblent pas s'appuyer sur des faits, sont souvent faites devant toute l'équipe. Il en résulte un environnement hostile pour le projet, et ce(tte) collègue se montre de plus en plus à l'écart et silencieuse. Dois-je intervenir? En parler à quelqu'un?

**Conduite à adopter**

Le comportement du chef de projet n'est pas approprié. Vous devriez suggérer à la personne victime de ces agissements d'en informer son supérieur hiérarchique ou son responsable Ressources humaines. Si la personne n'est pas à l'aise pour le faire et que la situation continue, vous devez en informer votre supérieur hiérarchique ou votre responsable des Ressources humaines local.



# Préservation de l'environnement

## 👉 L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré respecte l'ensemble des lois locales applicables en matière d'environnement et déploie tous les efforts nécessaires à sa préservation.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de comportements contraires aux engagements pris. Les comportements proscrits sont notamment la dégradation ou la destruction, volontaire ou involontaire, graduelle ou accidentelle, des milieux naturels (air, sols, eaux de surface ou souterraines) des ressources naturelles et des écosystèmes.

## 👉 Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION N°#1 : Un de mes prestataires adopte de temps à autre des pratiques polluantes pour l'environnement**

Mon employeur a passé un contrat de sous-traitance avec une société. Dans le cadre d'un échange informel avec un de ses représentants, je constate que les employés de cette société utilisent parfois des produits ou du matériel polluant pour effectuer leur prestation, afin de réduire les coûts. Pourtant, cette société prétend dans sa communication appliquer et respecter des standards environnementaux stricts.

21



### **Conduite à adopter**

Si des engagements environnementaux font partie du contrat qui vous lie à un prestataire, fournisseur ou sous-traitant, tout manquement de sa part dans ce domaine peut aboutir à la résiliation de la relation contractuelle. Les prestataires sont tenus de respecter, autant que les salariés, les engagements du Groupe Bolloré en matière d'environnement, figurant notamment dans la Charte Éthique et RSE. Si vous constatez une situation contraire aux pratiques attendues, reportez la situation à votre manager, référent RSE, ainsi qu'au chargé environnement de l'entité le cas échéant.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Le dispositif de gestion des déchets de mon entreprise est insuffisant**

Mon entité a mis en place un dispositif de collecte et de tri des déchets, mais ce dernier est sous-utilisé. Trop éloigné, peu visible et difficilement accessible pour certains, il ne favorise pas un traitement optimal des déchets. Il me semble souvent moins contraignant d'utiliser la poubelle standard.

### **Conduite à adopter**

Conformément à ses engagements environnementaux, le Groupe Bolloré encourage ses filiales à mettre en œuvre des dispositifs pour limiter la production des déchets et favoriser au mieux les solutions de recyclage. Si votre entité a déployé un dispositif de tri des déchets, vous devez le respecter, et faire part de vos remarques afin que des mesures soient mises en place pour améliorer le dispositif.



# Protection des données personnelles

## ➔ L'essentiel de notre politique

Si la digitalisation des activités est source d'opportunités, elle nécessite néanmoins la mise en place de dispositifs permettant d'assurer la confidentialité et le traitement sécurisé des données personnelles utilisées par les entreprises. On entend par « donnée personnelle » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

Le Groupe Bolloré porte une attention particulière à la protection des données personnelles qui lui sont confiées. Partout où il exerce ses activités, il s'efforce de mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de traiter ces données dans le respect de la réglementation en vigueur.

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus à une obligation de confidentialité concernant la protection des données à caractère personnel auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs fonctions.

## ➔ Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : J'ai reçu par erreur un e-mail contenant des listes de données personnelles de collègues**

Quelqu'un m'a envoyé par inadvertance, via un e-mail, un dossier relatif aux déplacements des salariés contenant des noms, des informations administratives, ainsi que des numéros de passeports ou de cartes d'identité. Dois-je me contenter de fermer ou de supprimer le document et d'ignorer ce que j'ai vu ?

#### **Conduite à adopter**

La divulgation de ces informations, même par erreur, est considérée comme une violation de données personnelles et exige des mesures correctives. D'autres personnes que vous, qui n'ont pas l'autorisation ou le besoin de connaître ces informations, ont également pu les recevoir. Contacter immédiatement votre Data Protection Officer ou, à défaut, votre supérieur hiérarchique ou votre service juridique pour leur demander des conseils sur la marche à suivre.



# Sécurité des systèmes d'information

## ➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré met à la disposition de ses collaborateurs des équipements informatiques, des moyens de communication ainsi que des informations et données qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Il est de la responsabilité des collaborateurs d'utiliser ces ressources dans le respect de la politique de sécurité en vigueur, afin de limiter l'exposition des systèmes d'information du Groupe aux risques de cyberattaques. Les cyberattaques, qui visent à obtenir de manière illégale des données sensibles de l'entreprise ou des informations personnelles afin de les exploiter ou de les revendre, peuvent avoir des conséquences importantes sur l'activité : arrêt de la production, indisponibilité significative, perte de chiffre d'affaires, etc.

## ➔ Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : J'ai reçu un e-mail me demandant de communiquer des identifiants bancaires**

J'ai reçu un e-mail de la banque qui gère les comptes de ma société, qui m'annonce qu'elle doit me communiquer mon nouveau code d'accès. Afin de valider ce nouveau code, je dois me connecter à un site et renseigner mon identifiant et mon mot de passe. Comment puis-je m'assurer que cette demande est légitime ?

### **Conduite à adopter**

Une banque ne vous demandera jamais vos identifiant et mot de passe. Il s'agit manifestement d'une tentative d'hameçonnage ou phishing. Si vous recevez un e-mail en provenance d'institutions ou de personnes avec lesquelles vous êtes en relation, vous demandant de fournir des informations confidentielles ou personnelles, soyez toujours vigilant. Vérifiez bien l'orthographe de l'e-mail, le domaine de messagerie de l'émetteur, le caractère urgent de la requête, etc. Il pourrait s'agir d'un individu malveillant qui tente de vous voler vos identifiants.

Si, par mégarde, vous aviez malgré tout communiqué vos identifiants, il faudra en informer votre supérieur hiérarchique et changer immédiatement votre mot de passe.

📧 **En cas de doute, nous vous recommandons d'envoyer une copie de l'e-mail en pièce jointe à [security.team@bollore.com](mailto:security.team@bollore.com).**



## Lutte contre la discrimination

25

### ➔ L'essentiel de notre politique

Le Groupe Bolloré veille à donner à chacun des chances égales de recrutement, d'emploi, de développement personnel et professionnel et de promotion. Cet engagement s'appuie sur une culture inclusive permettant à chacun, quelles que soient ses singularités, de révéler pleinement son potentiel.

Toute personne agissant au nom du Groupe doit s'abstenir de tous propos et pratique discriminatoire fondés sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou à une religion déterminée.

Le Groupe s'engage tout particulièrement à promouvoir la diversité au travail, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

### ➔ Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION N°#1 : Je reçois pour un entretien d'embauche une personne en situation de handicap**

Je fais passer des entretiens pour un poste de commercial.

L'un des candidats, dont les compétences et l'expérience méritent qu'il soit considéré pour le poste, est handicapé moteur. J'hésite toutefois à retenir sa candidature car je me dis que nos clients pourraient ne pas être à l'aise face à son handicap.

### **Conduite à adopter**

Refuser une candidature au motif de la réaction (ou de l'hypothèse d'une possible réaction) d'autrui face au handicap, à l'origine ethnique, ou à toute autre considération fondée sur des éléments extérieurs au travail constitue une pratique discriminatoire. Vous devez prendre votre décision en vous basant uniquement sur des éléments objectifs, tels que les compétences et l'expérience professionnelle, permettant d'établir qu'un candidat est capable de réaliser le travail concerné.

### **MISE EN SITUATION N°#2 : Une collaboratrice que je souhaite promouvoir attend un enfant**

Une de mes collaboratrices est en poste depuis quatre ans, et elle est très performante. Je pense qu'elle a l'expérience et les compétences pour passer manager au sein de mon équipe, un poste que j'ai besoin de créer rapidement. Elle m'a exprimé son intérêt et sa motivation pour ce poste mais m'a également annoncé qu'elle attendait son second enfant.

### **Conduite à adopter**

Vous devez prendre votre décision en vous basant uniquement sur la capacité de votre collaboratrice à prendre ce poste.

Si cette capacité est avérée, la création du poste peut être mise en œuvre en prévoyant une courte période d'adaptation de la mission et de l'organisation de votre équipe.



## Prévention des conflits d'intérêts

### 🔗 L'essentiel de notre politique

Tout collaborateur doit s'abstenir de prendre part aux décisions concernant le Groupe Bolloré lorsqu'un intérêt personnel (familial, financier, associatif, politique, etc.) est susceptible d'interférer significativement dans l'exercice indépendant et objectif de ses fonctions et d'affecter sa capacité à agir dans l'intérêt du Groupe.

### 🔗 Comment agir ?

#### **MISE EN SITUATION : Un membre de ma famille est recruté par une société partenaire**

Je découvre qu'un membre de ma famille vient d'être recruté en qualité de responsable commercial d'une société avec laquelle je suis en contact régulier pour des prestations de conseil. Que dois-je faire ?

#### **Conduite à adopter**

Vous devez déclarer cette situation, susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe, et vous abstenir de toute décision jusqu'à l'issue de l'analyse par les personnes habilitées. Cette déclaration ne saurait justifier des mesures discriminatoires à votre égard. Toutefois, s'il est établi que ce conflit d'intérêts a donné lieu à des pratiques frauduleuses ou corruptives, vous encourez des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

27





# Confidentialité et prévention des délits d'initiés

## → L'essentiel de notre politique

Aucune information à caractère confidentiel concernant les activités du Groupe ne doit être utilisée, communiquée ou révélée sans l'autorisation expresse de la Direction générale du Groupe. Par ailleurs, les personnes disposant d'une information privilégiée sur une société cotée en Bourse doivent s'abstenir de faire usage de cette information pour réaliser des opérations sur des instruments financiers, dont elles pourraient en tirer un bénéfice.

## → Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : Alors que l'acquisition d'une société est en cours, je suis contacté par la presse**

Je participe au processus d'acquisition d'une société sur un marché en forte croissance. Je suis contacté sur un réseau social par un journaliste, qui me dit qu'il a été informé de cette opération par une source proche du dossier et qu'il voudrait recueillir mes impressions.

### **Conduite à adopter**

Vous ne devez pas diffuser d'information appartenant au Groupe, notamment, mais non limitativement, sur les réseaux sociaux, sans vous être assuré au préalable auprès de la Direction de la communication qu'elles n'étaient pas confidentielles.



# Lutte contre l'évasion fiscale

## ➡ L'essentiel de notre politique

Le Groupe veille au respect des règles fiscales applicables à son activité, à la transparence à l'égard des administrations fiscales, et à l'adéquation de sa politique fiscale avec sa stratégie RSE. Le Groupe refuse la localisation de bénéfices dans les paradis fiscaux; des localisations dans des États à régime fiscal privilégié sont possibles lorsqu'elles sont économiquement justifiées, c'est-à-dire lorsque leur motivation n'est pas principalement fiscale. Toute personne agissant au nom du Groupe est tenue de s'abstenir de toute action visant à soustraire une entité du Groupe à ses obligations fiscales.

## ➡ Comment agir ?

### **MISE EN SITUATION : J'ai la possibilité d'entamer une relation d'affaires avec une entreprise située dans un paradis fiscal**

Un appel d'offres est lancé, auprès d'une entreprise française du Groupe, par une société implantée dans un pays connu pour offrir une fiscalité attrayante. Puis-je y donner suite ?

#### **Conduite à adopter**

De manière générale, la Direction fiscale du Groupe doit être impliquée dans les réponses aux appels d'offres le plus en amont possible, a fortiori lorsqu'est impliqué un État dit « non coopératif en matière fiscale » (par exemple, les Bahamas, Oman, le Panama, les îles Vierges britanniques...). Les États et territoires non coopératifs sont désignés ainsi par le gouvernement français car ils ne respectent pas les critères requis en matière de transparence fiscale, d'élimination des mesures fiscales préférentielles et d'échange de renseignements fiscaux. Pour autant, les relations d'affaires avec ces pays ne sont pas interdites lorsqu'elles sont économiquement justifiées. Lorsque des flux financiers sont envisagés avec ces pays, il est donc indispensable d'en informer sans délai la Direction fiscale du Groupe.





**Partie 2**

**Mise en œuvre  
du code de conduite**

# Dispositif d'application du code de conduite



Le Groupe Bolloré ne tolère aucun manquement à son code de conduite, s'engageant à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour prévenir et sanctionner des agissements dont la matérialité aura été établie à l'issue d'une procédure contradictoire. Toute personne qui contreviendrait au code s'expose à des sanctions disciplinaires dans les conditions prévues dans le règlement intérieur ou à des poursuites judiciaires dans le respect du droit applicable.

Le respect des engagements du Groupe Bolloré repose sur un dispositif efficace et cohérent, commun à toutes les divisions, mis en œuvre notamment par une organisation en charge de veiller à son application :

- le Conseil d'administration;
- la Direction générale;
- le Comité éthique - RSE et anticorruption;
- la Direction de la conformité Groupe;
- la Direction RSE;
- la Direction des ressources humaines;
- la Direction des systèmes d'information;
- la Direction fiscale;
- la Direction de la sûreté.

Ces instances veillent à la bonne compréhension et au respect du code de conduite. Leurs membres sont couverts par une obligation de confidentialité et disposent de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de cette mission.

Appliquer

## Organisation fonctionnelle

Groupe

**Charte Éthique et RSE**  
Valeurs et engagements

Groupe

**Code de conduite**  
Politiques et règles de conduite

Groupe

**Vigilance et conformité**  
Procédures de prévention et détection

Divisions

**Application et déclinaison**  
en procédures et plans d'action  
par les divisions et business units

**Grand public**

**Document fondateur** qui fixe les grands engagements du Groupe en faveur d'un développement durable et inclusif.

**Salariés, partenaires commerciaux**

**Document fondateur** des grands principes, règles de conduite et comportements à adopter (hygiène et sécurité, lutte contre la corruption, respect des règles de concurrence, prévention des conflits d'intérêts, RSE, etc.).

**Directions opérationnelles**

**Politiques et procédures :** conformité, ressources humaines (diversité, inclusion, etc.), QHSE, achats, protection des données personnelles, etc.  
**Outils :** cartographie des risques, formation/sensibilisation, système d'alerte, évaluation des tiers (reporting et audit), dialogue avec les parties prenantes, communication, etc.

**Directions locales**

**Procédures et plans d'action** appliqués par les divisions, business units et filiales, qui assurent la diffusion des politiques dans tous les territoires où le Groupe opère.

## S'informer

Le Groupe Bolloré déploie un dispositif de sensibilisation et de formation visant à s'assurer que tous ses collaborateurs et partenaires commerciaux aient une bonne compréhension du code de conduite et puissent s'y conformer dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Les employés identifiés comme exposés à des risques spécifiques font l'objet de formations complémentaires.

### ➡ Pour plus d'informations sur code de conduite et les politiques du Groupe :

- consultez les affichages et espaces dédiés de votre intranet;
- contactez les personnes en charge de sa mise en œuvre dans votre périmètre;
- contactez la Direction de la conformité : [compliance@bollore.com](mailto:compliance@bollore.com).

## Alerter

Le dispositif d'alerte professionnelle complète les modes « classiques » de remontée d'informations, comme la voie hiérarchique. Accessible par Internet à l'adresse [alert.bollore.com](http://alert.bollore.com), il vous permet de signaler un manquement présumé au code de conduite du Groupe Bolloré dont vous auriez eu personnellement connaissance.

Le Groupe assure un traitement confidentiel des signalements et la protection de leurs auteurs de bonne foi contre toute forme de représailles. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.



**BOLLORE**

**Responsables et engagés**

**LE GROUPE BOLLORE**

- CONDAMNE la corruption et le trafic d'influence, les pratiques anticoncurrentielles,
- VEILLE AU RESPECT des programmes de sanctions économiques,
- PRÉVIENT les atteintes à l'environnement, aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes.
- LUTTE contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

**CE CODE DE CONDUITE S'APPLIQUE À TOUS**

Une situation contraire ?  
[alert.bolloré.com](http://alert.bolloré.com)

Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel de leurs auteurs agissant de bonne foi contre toi.  
Pour plus d'informations : [compliance](mailto:compliance)

Affiche

The graphic is displayed on a tablet and a laptop. The laptop screen shows the full text of the code of conduct, including the title 'Responsables et engagés', the company name 'LE GROUPE BOLLORE', the three main pillars (CONDAMNE, VEILLE AU RESPECT, PRÉVIENT, LUTTE), and the statement 'CE CODE DE CONDUITE S'APPLIQUE À TOUS'. It also features the reporting information: 'Une situation contraire ? alert.bolloré.com' and a QR code. At the bottom, it states 'Le Groupe Bolloré assure un traitement confidentiel de leurs auteurs agissant de bonne foi contre toi. Pour plus d'informations : [compliance](mailto:compliance)'.

E-mailing



Direction de la conformité  
[compliance@bollore.com](mailto:compliance@bollore.com)

Édition 2020.

Crédits photo : photothèques droits réservés Groupe Bolloré.  
Annie Pratt, Adobe stock, Getty images.

Conception et réalisation : **HAVAS PARIS**.



Dans le souci du respect de l'environnement, le présent document est réalisé par un imprimeur Imprim'Vert® sur des papiers composés de matériaux issus de forêts bien gérées certifiées FSC® et d'autres sources contrôlées.

## Nos publications éthique et RSE :



Code de conduite  
Dispositif des chartes



Poster  
« Tous responsables  
et engagés »



Rapport  
« Tous responsables  
et engagés »



Programme  
de conformité



Dépliant  
« Tous responsables  
et engagés »



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