



# THE HASSAN COLE & COMPANY

THE BOLD DIRECTION  
PARIS

“Version française ci-dessous”

---

## POLICY OF RESPECT, NON-DISCRIMINATION, ANTI-RACISM, AND ZERO TOLERANCE FOR HOMOPHOBIA, TRANSPHOBIA & MISOGYNY

Binding Policy for All Employees, Contractors, Collaborators & Third-Party Service Providers

---

**Reference No.:** HCC/HR/2026/RND-002 | **Date:** 19th May 2026

**Issuing Party:** The Hassan Cole & Company, Paris, France

---

### PREAMBLE

The Hassan Cole & Company (hereinafter "The Company") is founded on an unshakeable belief in the inherent dignity, equality, and worth of every human being. We create stories that reflect the full spectrum of human experience — and that commitment to representation does not end on screen. It is lived every day, in every interaction, on every set, and in every office.

The Company adopts this Policy as a binding, enforceable instrument applicable to all persons who work for, collaborate with, or provide services to The Company, in any capacity whatsoever. This Policy carries the full force of law by virtue of the following instruments:

- The French Declaration of the Rights of Man and of the Citizen (1789), Articles 1, 4 and 10 — liberty, equality, and freedom of expression free from persecution;
- The Constitution of the French Republic (1958), Preamble — affirming the equality of rights of all citizens without distinction of origin, race, or religion;
- The French Penal Code (Code Pénal), Articles 225-1 to 225-4 — prohibiting discrimination on grounds of origin, sex, sexual orientation, gender identity, and other protected characteristics;
- Law No. 2004-1486 of 30 December 2004 establishing the High Authority for the Fight against Discrimination and for Equality (HALDE, now the Défenseur des Droits);
- Law No. 2016-1547 of 18 November 2016 (Loi Justice du XXI<sup>e</sup> siècle) reinforcing the prohibition of discrimination;
- The Universal Declaration of Human Rights (1948), Articles 1, 2, and 7 — equality and non-discrimination without exception;
- The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR, 1966), Article 26 — equal protection under the law;
- ILO Convention No. III (1958) on Discrimination (Employment and Occupation) — prohibiting workplace discrimination on grounds of race, sex, and other bases;
- ILO Convention No. 190 (2019) on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work;
- The Yogyakarta Principles (2006, updated 2017) on the application of international human rights law to sexual orientation and gender identity;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

- The European Convention on Human Rights (ECHR), Article 14 — prohibition of discrimination;

## SECTION I — CORE PRINCIPLES

The following principles are absolute, non-negotiable, and form the foundation of The Company's culture and operations:

- Every person — regardless of race, ethnicity, national origin, colour, sex, gender identity or expression, sexual orientation, religion, disability, age, class, or any other characteristic — is entitled to be treated with equal dignity, courtesy, and respect;
- No form of discrimination, prejudice, harassment, mockery, or exclusion based on any of the above characteristics shall be tolerated in any context associated with The Company;
- The Company's creative spaces — including its film sets — are places of safety, inclusion, and artistic freedom for all. Bigotry of any kind is incompatible with that mission;
- Silence in the face of discrimination is not neutrality. Every member of The Company's community has a duty to speak up, report, and support those who do.

## SECTION II — PROHIBITED CONDUCT

The following conduct is strictly and absolutely prohibited in all contexts associated with The Company:

### A. Racism & Racial Discrimination

- Any racially motivated insult, slur, stereotype, mockery, or demeaning language;
- Differential treatment of any person on the basis of their race, ethnicity, skin colour, or national origin;
- The display, circulation, or promotion of racially offensive content in any format;
- Racially motivated exclusion from professional opportunities, roles, or spaces.

### B. Homophobia & Discrimination Based on Sexual Orientation

- Any derogatory comment, slur, joke, or act directed at a person on the basis of their sexual orientation or identity;
- Any conduct designed to exclude, demean, or undermine a person because they are gay, lesbian, bisexual, or of any other sexual orientation;
- The disclosure of a person's sexual orientation without their explicit consent (outing);
- Differential treatment in professional, contractual, or creative contexts on the basis of sexual orientation.

### C. Transphobia & Discrimination Based on Gender Identity

- The deliberate and repeated misgendering of any person or refusal to use their correct pronouns;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

- Any derogatory comment, slur, or act targeting a person on the basis of their gender identity or expression;
- The disclosure of a person's transgender or non-binary status without their explicit consent;
- Exclusion from roles, spaces, or opportunities on the basis of gender identity.

**D. Misogyny & Gender-Based Discrimination**

- Any conduct reflecting hostility, contempt, or prejudice toward women or persons of any gender;
- Sexist remarks, stereotyping, or patronising behaviour based on gender;
- The exclusion of any person from professional opportunities on the basis of their gender;
- Any conduct reinforcing harmful gender hierarchies or power imbalances in the workplace.

**E. Other Forms of Discrimination**

- Discrimination on grounds of religion, disability, age, class, nationality, or any other personal characteristic;
- Bullying, intimidation, or the creation of a hostile work environment;
- Any retaliation against a person who has reported discrimination or supported a complainant.

**SECTION III — POSITIVE OBLIGATIONS**

Beyond the prohibition of harmful conduct, every person associated with The Company is expected to actively uphold the following positive obligations:

- Engage with all colleagues, collaborators, and contractors with courtesy, openness, and respect for difference;
- Actively support an inclusive creative environment in which all voices — particularly those from underrepresented communities — are heard and valued;
- Intervene where safe to do so when witnessing discriminatory conduct, and report all such incidents without delay;
- Participate in any training or awareness initiatives organised by The Company relating to inclusion and non-discrimination;
- Lead by example in embodying The Company's values in all professional interactions.

**SECTION IV — REPORTING PROCEDURE**

Any person who experiences, witnesses, or becomes aware of conduct in violation of this Policy may report it through the following procedure, free from any risk of retaliation:

- Step 1 — Immediate Notification: Report the incident to The Company's Prevention Officer or the Founder & Creative Director;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

- Step 2 — Written Complaint: Submit a written account of the incident within five (5) working days;
- Step 3 — Confidential Investigation: The Company shall initiate a confidential investigation within ten (10) working days;
- Step 4 — Decision & Sanctions: Appropriate disciplinary, contractual, or legal action shall be taken upon conclusion of the investigation.

All reports will be treated with strict confidentiality. Anonymous reporting is permitted. The identity of the complainant will not be disclosed without their express consent, except where required by law.

#### SECTION V — CONSEQUENCES OF VIOLATION

Any violation of this Policy shall constitute a material breach of contract and shall entitle The Company to take the following measures, individually or cumulatively:

- Immediate termination of the contractual or employment relationship, without notice or compensation;
- Forfeiture of outstanding remuneration;
- Recovery of damages caused to The Company or any affected individual;
- Referral to competent judicial or administrative authorities, including the Défenseur des Droits, the Procureur de la République, or relevant Ghanaian authorities;
- Permanent exclusion from future engagement with The Company.

The Company notes that acts of discrimination constitute criminal offences under Articles 225-1 to 225-4 of the French Penal Code, punishable by up to three (3) years of imprisonment and fines of up to €45,000, with aggravated penalties in cases of public discrimination.

#### SECTION VI — GOVERNING LAW

This Policy shall be governed by and construed in accordance with the laws of the French Republic and applicable international human rights instruments. Any dispute arising from this Policy shall be subject to the jurisdiction of the competent courts of Paris, France.

#### SECTION VII — ACKNOWLEDGEMENT & BINDING SIGNATURE

By signing below, the undersigned acknowledges that they have read, understood, and unconditionally agree to abide by this Policy. The undersigned acknowledges that this Policy forms a legally binding part of their contractual relationship with The Hassan Cole & Company and that any violation shall give rise to the consequences set forth in Section V.



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

Full Name: \_\_\_\_\_

Designation / Role: \_\_\_\_\_

Company / Organisation (if applicable): \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**FOR THE HASSAN COLE & COMPANY**

Authorised Signatory: \_\_\_\_\_

Name & Title: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

This Policy is legally binding. Violations constitute grounds for immediate contractual termination and potential criminal prosecution under French law and applicable international instruments.



# THE HASSAN COLE & COMPANY

THE BOLD DIRECTION

PARIS

---

## POLITIQUE DE RESPECT, DE NON-DISCRIMINATION, ANTI-RACISME, ET TOLÉRANCE ZÉRO ENVERS L'HOMOPHOBIE, LA TRANSPHOBIE ET LA MISOGYNIE

Document contraignant pour tous les salariés, prestataires, collaborateurs et fournisseurs de services tiers

---

**Référence :** HCC/HR/2026/RND-002 | **Date :** 19 mai 2026

**Émetteur :** The Hassan Cole & Company, Paris, France

---

### PRÉAMBULE

The Hassan Cole & Company (ci-après « La Société ») est fondée sur la conviction inébranlable de la dignité, de l'égalité et de la valeur inhérentes de chaque être humain. Nous créons des récits qui reflètent tout le spectre de l'expérience humaine — et cet engagement envers la représentation ne s'arrête pas à l'écran. Il se vit chaque jour, dans chaque interaction, sur chaque plateau et dans chaque bureau.

La Société adopte la présente Politique en tant qu'instrument contraignant et exécutoire, applicable à toutes les personnes travaillant pour, collaborant avec, ou fournissant des services à La Société, à quelque titre que ce soit. Cette Politique tire sa force contraignante des instruments suivants :

- Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (1789), Articles 1, 4 et 10 ;
- Constitution de la République française (1958), Préambule — affirmant l'égalité des droits sans distinction d'origine, de race ou de religion ;
- Code pénal français, Articles 225-1 à 225-4 — interdisant les discriminations fondées sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et d'autres caractéristiques protégées ;
- Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), désormais le Défenseur des Droits ;
- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 (Loi Justice du XXIe siècle) renforçant l'interdiction des discriminations ;
- Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), Articles 1, 2 et 7 ;
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP, 1966), Article 26 ;
- Convention n° III de l'OIT (1958) concernant la discrimination dans l'emploi ;
- Convention n° 190 de l'OIT (2019) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;
- Principes de Jogjakarta (2006, mis à jour en 2017) sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ;
- Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), Article 14 — interdiction de la discrimination ;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

## ARTICLE I — PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les principes suivants sont absolus, non négociables et fondent la culture de La Société :

- Toute personne — quelle que soit sa race, son origine ethnique, sa nationalité, sa couleur de peau, son sexe, son identité ou expression de genre, son orientation sexuelle, sa religion, son handicap, son âge, sa classe sociale ou toute autre caractéristique — a droit à être traitée avec une égale dignité, courtoisie et respect ;
- Aucune forme de discrimination, de préjugé, de harcèlement, de moquerie ou d'exclusion fondée sur les caractéristiques susmentionnées ne sera tolérée dans aucun contexte associé à La Société ;
- Les espaces créatifs de La Société — y compris ses plateaux de tournage — sont des lieux de sécurité, d'inclusion et de liberté artistique pour tous. Le sectarisme sous quelque forme que ce soit est incompatible avec cette mission ;
- Le silence face à la discrimination n'est pas de la neutralité. Chaque membre de la communauté de La Société a le devoir de s'exprimer, de signaler et de soutenir ceux qui le font.

## ARTICLE II — CONDUITES INTERDITES

Les comportements suivants sont strictement et absolument interdits dans tous les contextes associés à La Société :

### A. Racisme et discrimination raciale

- Toute insulte, injure, stéréotype, moquerie ou langage dégradant à caractère racial ;
- Tout traitement différencié fondé sur la race, l'origine ethnique, la couleur de peau ou la nationalité ;
- La diffusion ou la promotion de contenus à caractère racial offensant ;
- L'exclusion motivée par des considérations raciales de toute opportunité professionnelle.

### B. Homophobie et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

- Tout commentaire, injure, blague ou acte dérogatoire à l'égard d'une personne en raison de son orientation sexuelle ;
- Tout comportement visant à exclure ou à dévaloriser une personne en raison de son homosexualité, bisexualité ou autre orientation sexuelle ;
- La divulgation de l'orientation sexuelle d'une personne sans son consentement explicite (outing) ;
- Tout traitement différencié dans le cadre professionnel ou contractuel fondé sur l'orientation sexuelle.

### C. Transphobie et discrimination fondée sur l'identité de genre

- Le mégenrage délibéré et répété d'une personne ou le refus d'utiliser ses pronoms corrects ;
- Tout commentaire, injure ou acte dérogatoire ciblant une personne en raison de son identité ou expression de genre ;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

- La divulgation du statut transgenre ou non-binaire d'une personne sans son consentement explicite ;
- L'exclusion de rôles, d'espaces ou d'opportunités en raison de l'identité de genre.

**D. Misogynie et discrimination fondée sur le genre**

- Tout comportement reflétant une hostilité, un mépris ou un préjugé envers les femmes ou toute personne de quelque genre ;
- Remarques sexistes, stéréotypes ou comportements condescendants fondés sur le genre ;
- L'exclusion de toute personne d'opportunités professionnelles en raison de son genre ;
- Tout comportement renforçant des hiérarchies de genre néfastes ou des déséquilibres de pouvoir.

**E. Autres formes de discrimination**

- Discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge, la classe sociale ou toute autre caractéristique personnelle ;
- Harcèlement moral, intimidation ou création d'un environnement de travail hostile ;
- Tout acte de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé une discrimination.

**ARTICLE III — OBLIGATIONS POSITIVES**

Au-delà de la prohibition des comportements nuisibles, toute personne associée à La Société est tenue de respecter les obligations positives suivantes :

- Interagir avec tous les collègues, collaborateurs et prestataires avec courtoisie, ouverture et respect des différences ;
- Soutenir activement un environnement créatif inclusif dans lequel toutes les voix — notamment celles des communautés sous-représentées — sont entendues et valorisées ;
- Intervenir, dans la mesure du possible, face à un comportement discriminatoire et signaler tout incident sans délai ;
- Participer aux actions de formation et de sensibilisation organisées par La Société en matière d'inclusion ;
- Incarner par l'exemple les valeurs de La Société dans toutes les interactions professionnelles.

**ARTICLE IV — PROCÉDURE DE SIGNALEMENT**

Toute personne victime, témoin ou informée d'un comportement contraire à la présente Politique peut le signaler selon la procédure suivante, sans risque de représailles :

- Étape 1 — Notification immédiate : Signalement au Réfèrent Prévention ou au Fondateur & Directeur Créatif ;



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

- Étape 2 — Plainte écrite : Transmission d'un compte-rendu écrit dans les cinq (5) jours ouvrables ;
- Étape 3 — Enquête confidentielle : Ouverture d'une enquête dans les dix (10) jours ouvrables ;
- Étape 4 — Décision et sanctions : Mesures disciplinaires, contractuelles ou judiciaires appropriées.

Tous les signalements sont traités avec la plus stricte confidentialité. Le signalement anonyme est autorisé. L'identité du plaignant ne sera divulguée sans son consentement, sauf obligation légale.

#### ARTICLE V — CONSÉQUENCES DU MANQUEMENT

Toute violation de la présente Politique constituera une inexécution substantielle du contrat et autorisera La Société à prendre les mesures suivantes :

- Résiliation immédiate de la relation contractuelle ou de travail, sans préavis ni indemnité ;
- Déchéance de toute rémunération restant due ;
- Recouvrement des dommages causés à La Société ou à toute personne affectée ;
- Saisine des autorités judiciaires ou administratives compétentes, dont le Défenseur des Droits ou le Procureur de la République ;
- Exclusion définitive de toute collaboration future avec La Société.

La Société rappelle que les actes de discrimination constituent des infractions pénales au titre des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal, punies de trois (3) ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, avec des peines aggravées en cas de discrimination publique.

#### ARTICLE VI — DROIT APPLICABLE

La présente Politique est régie par le droit français et les instruments internationaux de protection des droits de l'homme. Tout litige sera soumis à la compétence des juridictions de Paris, France.

#### ARTICLE VII — PRISE DE CONNAISSANCE ET SIGNATURE CONTRAIGNANTE

En signant ci-dessous, le soussigné reconnaît avoir lu, compris et accepté sans réserve toutes les dispositions de la présente Politique, laquelle constitue une obligation juridiquement contraignante intégrée à sa relation contractuelle avec The Hassan Cole & Company.



THE HASSAN COLE & COMPANY  
THE BOLD DIRECTION  
PARIS

Nom complet : \_\_\_\_\_

Fonction / Rôle : \_\_\_\_\_

Société / Organisation (le cas échéant) : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**POUR THE HASSAN COLE & COMPANY**

Signataire autorisé : \_\_\_\_\_

Nom & Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

---

La présente Politique est juridiquement contraignante. Toute violation constitue un motif de résiliation contractuelle immédiate et est susceptible de poursuites pénales en vertu du droit français et des instruments internationaux applicables.