

Code of Conduct

Code de bonne conduite Bertelsmann –
Édition de RTL Group

Sommaire

1	Déclaration du Directoire de Bertelsmann sur l'importance du Code de bonne conduite	04
2	Principes	08
2.1	Exigences générales	10
2.1.1	Respect de la loi	11
2.1.2	Liberté d'expression sans crainte de représailles	12
2.1.3	Confiance et respect mutuels	13
2.1.4	Conflits d'intérêts	14
2.1.5	Protection des biens de l'entreprise et prévention contre la fraude	15
2.2	Relations avec nos partenaires commerciaux et avec des tiers	16
2.2.1	Relations avec nos partenaires commerciaux	17
2.2.2	Relations avec les instances gouvernementales et les organismes de régulation	18
2.2.3	Lutte anti-corruption et anti-subornation	19
2.2.4	Concurrence loyale	20
2.2.5	Sécurité des produits	21
2.3	Gestion de l'information	22

2.3.1	Indépendance et responsabilité envers les médias	23
2.3.2	Protection de la propriété intellectuelle	24
2.3.3	Confidentialité et protection des données	25
2.3.4	Intégrité financière	26
2.3.5	Délits d'initiés	27
2.3.6	Informations sur les produits et services	28
2.3.7	Utilisation et sécurisation des technologies de l'information	28
2.3.8	Confidentialité et relations publiques	30
2.4	Hommes et environnement	32
2.4.1	Droits de l'Homme, santé et environnement	33
2.4.2	Conditions de travail équitables	33
3	Guide pour la prise de décision	34
4	Vos interlocuteurs pour toute question sur le Code de bonne conduite	36
4.1	Dans votre environnement de travail immédiat	39
4.2	Le Corporate Centre de RTL Group	40
4.3	Système d'alerte en ligne	41
4.4	Médiateur (Ombudsperson)	42

1

Déclaration du Directoire de Bertelsmann sur l'importance du Code de bonne conduite

Chers collègues,

Pour notre société, le succès économique et la responsabilité sociale constituent des objectifs d'entreprise indissociables. Faire preuve d'un comportement éthique et responsable à l'égard de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux, de la société et de l'environnement fait partie intégrante du système de valeurs de notre entreprise. Ces valeurs sont codifiées dans les Bertelsmann Essentials. Ceux-ci exposent les objectifs et les valeurs fondamentales qui constituent la ligne de conduite de notre entreprise, le Code de bonne conduite fournissant pour sa part davantage de détails quant au comportement à adopter.

Il va de soi que nous dirigeons notre entreprise dans le respect des lois et des réglementations. Non seulement les infractions sont incompatibles avec nos valeurs, mais elles sont aussi dommageables à notre réputation, et elles peuvent avoir de graves conséquences juridiques. Les individus qui ne respectent pas la loi ou s'enrichissent au détriment de l'entreprise nuisent non seulement à celle-ci, mais aussi à ses actionnaires et employés. Ce type de comportement affecte négativement les résultats financiers de la société et réduit sa capacité d'investissement et de croissance. En définitive, il peut menacer les emplois qu'elle procure.

Le Code de bonne conduite nous fournit des directives communes guidant nos décisions et nos activités. Il expose les standards minimaux que nous devons nous engager à respecter pour agir en toute responsabilité vis-à-vis de nos partenaires commerciaux, du grand public, mais aussi de nos collègues, au sein même de l'entreprise. Nous pensons qu'une des meilleures façons de prévenir les infractions à la loi est encore d'aviser tous les acteurs des risques juridiques encourus. Chacun d'entre nous – le Conseil de surveillance, le Directoire et les employés – est tenu d'adhérer aux principes énoncés dans ce Code. Celui-ci a valeur d'engagement pour tous les collaborateurs de Bertelsmann SE & Co. KGaA, de Bertelsmann Management SE et de toutes les sociétés dirigées par Bertelsmann SE & Co. KGaA. Ce présent document correspond à l'édition du Code de bonne conduite propre à RTL Group.

Concernant le présent Code, il nous paraît essentiel de nous attarder sur les trois points suivants :

- > Rien ne saurait remplacer l'intégrité personnelle et une solide capacité de jugement. Pour maintenir notre responsabilité d'entreprise, il est indispensable que chacun de nous soit informé des lois et des réglementations encadrant notre champ d'action respectif et s'engage personnellement à les respecter.
- > Les dirigeants ont le devoir de montrer l'exemple. Incarner nos valeurs, faire vivre notre culture d'entreprise, s'opposer à toute forme d'activité contraire aux lois et aux principes de notre entreprise : voilà à quoi s'engagent tous les dirigeants de notre société.
- > Il est de la responsabilité de notre entreprise et de sa direction de créer un environnement dans lequel chacun peut prendre part ouvertement aux discussions sans craindre de faire l'objet de représailles. Cela vaut particulièrement pour les infractions au Code de bonne conduite : tout employé ayant constaté une telle infraction doit pouvoir s'en ouvrir en toute confiance à une personne de son environnement professionnel immédiat. Si, pour une raison ou pour une autre, cela n'est pas possible ou pas souhaitable, les employés peuvent demander conseil à d'autres interlocuteurs, notamment à leurs collègues de l'équipe Compliance (veille déontologique). Le présent Code de bonne conduite récapitule les modalités de prise de contact dont disposent les collaborateurs.

Le développement permanent et la réussite de notre entreprise dépendent largement de notre disposition commune à assumer nos responsabilités sociales et à préserver notre réputation de partenaire commercial digne de confiance. Merci de contribuer à atteindre cet objectif en faisant preuve d'intégrité dans toutes vos actions individuelles.

Le Directoire
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Principes

2.1

Exigences générales

Nous respectons les lois et réglementations applicables au niveau local, national et international, quel que soit l'endroit où s'exerce notre activité.

2.1.1 Respect de la loi

- > Le respect de l'ensemble des lois et réglementations applicables au niveau local, national et international, quel que soit l'endroit où s'exerce notre activité, est déterminant pour le succès de nos sociétés et ce, à l'échelle mondiale. Toute infraction aux lois et réglementations peut avoir des conséquences graves telles que des condamnations pénales, des contraventions et des atteintes à notre réputation.
- > Tous les cadres doivent avoir connaissance des lois, règlements et principes d'entreprise applicables à leurs domaines de responsabilité. Il est indispensable que ces dirigeants connaissent parfaitement les lois applicables et la politique de l'entreprise. Leurs fonctions spécifiques et leur position hiérarchique les engagent à se porter garants de la conformité des actions entreprises par leur société (cela concerne notamment les cadres dirigeants, les cadres du service de veille déontologique, des finances, des ressources humaines, du service juridique, des services d'audit et de gestion des risques).
- > Dans certains pays et secteurs d'activités, sur certains marchés, ou dans le cadre de partenariats commerciaux spécifiques, les règles applicables peuvent être plus strictes que celles décrites dans le présent Code de bonne conduite. Dans ces cas particuliers, les collaborateurs doivent partir du principe que la règle qui s'applique est la règle la plus stricte.
- > En cas de doute concernant la légalité d'une décision, il convient de solliciter l'assistance et les compétences d'un juriste interne, ou de toute autre personne référente listée au chapitre 4 (« Vos interlocuteurs pour toute question sur le Code de bonne conduite »).

**2.1.2
Liberté d'expression sans crainte de représailles**

Nous encourageons nos collaborateurs à s'exprimer librement, sans crainte de représailles. Tout acte de représailles dirigé à l'encontre d'employés formulant, en toute bonne foi, des doutes sur la probité de pratiques mises en œuvre dans notre entreprise est interdit.

- > La possibilité laissée à chacun de s'exprimer librement permet de prévenir les agissements condamnables, de les détecter et de les corriger. Par conséquent, nous voulons garantir à tous un environnement professionnel ouvert, dans lequel les employés peuvent contacter leurs supérieurs ou leurs cadres dirigeants en toute confiance pour les aviser d'un problème ou exprimer une critique. Il relève de la responsabilité des cadres dirigeants de promouvoir un dialogue en toute franchise, de soutenir les employés et de traiter les problèmes soumis de manière juste et impartiale.
- > Aucun acte d'intimidation ou de représailles dirigé à l'encontre d'employés apportant, en toute bonne foi, le soupçon ou la preuve d'une conduite malhonnête, ne sera toléré. Signaler une conduite malhonnête « en toute bonne foi » signifie que la personne a l'intime conviction que ce qu'elle rapporte est vrai, quel que soit le résultat de l'enquête menée par la suite.
- > Si les collaborateurs ne se sentent pas à l'aise pour aborder des problèmes directement avec leur supérieur ou une autre personne de leur entreprise locale, ou si leurs requêtes demeurent sans effet, nous les encourageons à utiliser les ressources répertoriées au chapitre 4 (« Vos interlocuteurs pour toute question sur le Code de bonne conduite »). Vous trouverez également des renseignements sur les personnes à contacter sur le site www.compliance.rtlgroup.com.

Nous entretenons des relations basées sur le respect mutuel et la confiance et veillons à créer un cadre de travail qui ne laisse aucune place à la discrimination.

2.1.3
Confiance et
respect mutuels

- > Chacun a droit à un traitement équitable, digne et respectueux. Nous nous engageons à faire régner l'égalité des chances et encourageons le respect et la diversité sur le lieu de travail où la valeur de chacun est reconnue et où chaque personne est traitée avec courtoisie, honnêteté et dignité. Le harcèlement, la menace et l'intimidation sont interdits.
- > Toutes les décisions prises en matière de recrutement, d'embauche, de discipline, de promotion et autres mesures en matière d'emploi doivent être libres de toute pratique discriminatoire illégale. Nous ne tolérerons aucune discrimination prenant pour cible des employés ou des postulants et invoquant des raisons liées à la race, la nationalité ou les origines ethniques, le sexe, la grossesse ou le statut marital ou parental, l'âge, le handicap, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique édictée dans la législation antidiscriminatoire applicable ou dans les principes de l'entreprise.

Nous révélons les conflits d'intérêts potentiels ou réels sur le lieu de travail au moment opportun afin de garantir un examen et une solution corrects.

2.1.4

Conflits d'intérêts

- > Dans nos activités professionnelles de tous les jours, nous pouvons être confrontés à des situations dans lesquelles une décision, censée être la meilleure pour l'entreprise, entre en conflit avec nos intérêts personnels. En cas de conflit d'intérêts, un individu peut avoir des difficultés à prendre des décisions impartiales dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- > Les collaborateurs confrontés à un conflit d'intérêts réel ou potentiel doivent le révéler à leur supérieur hiérarchique ou à la direction de leur entreprise afin que le problème soit résolu rapidement.

Nous traitons les biens, produits et ressources de l'entreprise de manière responsable.

2.1.5 Protection des biens de l'entreprise et prévention contre la fraude

- > Nous nous engageons à garantir une utilisation et un traitement responsables de tous les biens corporels ou incorporels de l'entreprise, tels que les produits, les installations professionnelles, l'équipement informatique ou la propriété intellectuelle.
- > Les biens de l'entreprise doivent être utilisés uniquement aux fins commerciales auxquelles ils sont destinés et non à des fins personnelles impropres, illégales ou autres fins illicites.
- > Toute forme de fraude est interdite et ce, qu'il s'agisse de biens de l'entreprise ou de biens tiers. Des mesures de contrôle adéquates doivent être mises en place pour prévenir toute forme d'activité frauduleuse (p. ex. fraude, détournement de fonds, vol, détournement, évasion fiscale ou blanchiment d'argent).

2.2

Relations avec
nos partenaires
commerciaux et
avec des tiers

Dans le cadre des activités qui nous lient aux autres, nous faisons preuve d'intégrité et nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent la loi.

2.2.1
Relations avec
nos partenaires
commerciaux

- > Nos partenaires commerciaux (p. ex. nos clients, fournisseurs, agents et consultants) exigent de trouver en notre société un partenaire fiable et respectueux des lois. Cette exigence implique que nous soyons au fait des obligations contractuelles qui nous lient à nos partenaires commerciaux.
- > En contrepartie, nous veillons à ce que les pratiques de nos partenaires commerciaux soient fondées sur le respect de la législation.
- > L'import, l'export ou le commerce intérieur de biens, de technologies, de services, les transactions portant sur de produits spécifiques, de même que les mouvements et les versements de capitaux sont régis par des lois internationales et nationales. Nous devons suivre les procédures adéquates afin de nous assurer que les transactions effectuées avec des tiers n'enfreignent aucun embargo économique en cours et ne contreviennent pas aux réglementations encadrant le commerce, au contrôle des importations et des exportations, ou aux règlements applicables en matière de lutte contre le terrorisme financier.

**2.2.2
Relations avec
les instances
gouvernementales
et les organismes
de régulation**

Nous entretenons des relations correctes et conformes à la législation avec l'ensemble des organismes de régulation et instances gouvernementales.

- > Les relations commerciales qui lient les entreprises à des instances gouvernementales sont souvent soumises à des exigences particulièrement strictes. Dans le cadre de nos négociations avec des instances gouvernementales, des organismes de régulation ou des agents publics, nous adoptons une conduite honnête et transparente et agissons en conformité avec les lois applicables. Nous pouvons entretenir des relations avec des entités gouvernementales dans le cours normal des affaires (obtention de licences ou d'autorisations, signature de contrats), dans le cadre de la représentation d'intérêts politiques ou de réponses à des requêtes ou enquêtes du gouvernement ou d'organismes de régulation de quelque nature que ce soit (p. ex. citations, investigations ou procédures judiciaires).
- > En cas de réception d'une requête officielle quelle qu'elle soit, il est recommandé aux collaborateurs de contacter immédiatement la direction et le service juridique de leur entreprise avant de prendre toute initiative, afin que soit garanti le respect de toutes les dispositions légales.

Nous condamnons toute forme de corruption et de subornation.

2.2.3 Lutte anti- corruption et anti-subornation

- > La subornation active et passive, quelle qu'en soit la forme et quelle qu'en soit la cible, dans le secteur privé ou public, est interdite.
- > Les dépenses raisonnables et effectuées en toute bonne foi à des fins d'hospitalité ou de promotion ou à toute autre fin commerciale, et visant à maintenir les relations cordiales, les produits ou les services qui nous lient à nos partenaires, sont reconnues comme faisant partie intégrante de notre activité et sont, à ce titre, parfaitement légitimes.
- > Cependant, ces avantages ne doivent être accordés ou acceptés que s'ils servent des objectifs commerciaux légitimes, et ils ne doivent en aucun cas servir à obtenir ou à octroyer un bénéfice inapproprié. La valeur des avantages accordés doit être maintenue à un niveau raisonnable et ne saurait dépasser les limites des pratiques commerciales habituelles ou améliorer exagérément le niveau de vie standard du bénéficiaire. Par principe, aucun avantage ne doit être accordé aux fonctionnaires.
- > Le principe de précaution doit être appliqué lorsque les demandes ou les offres concernent un « don caritatif » au profit d'un mécénat. Il convient alors de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une tentative déguisée de corruption.
- > La politique anti-corruption de RTL Group donne des indications supplémentaires et elle est consultable en ligne à l'adresse suivante <http://anticorruption.rtlgroup.com/>.

Nous veillons à la conformité avec la législation applicable en matière de lutte anti-trust et de respect des règles de la concurrence, et consultons les experts de l'entreprise pour toutes les questions relatives à la lutte anti-trust et à la concurrence.

2.2.4

Concurrence loyale

- > Dans la plupart des pays, les lois interdisent les relations ou les ententes avec des concurrents, fournisseurs, distributeurs ou négociants pouvant interférer dans la concurrence sur le marché. Ce type d'interdictions légales peut s'appliquer à un large éventail d'activités incluant, notamment, la fixation des prix, la répartition de clients ou de territoires de vente entre les concurrents, le boycott de concurrents et autres méthodes de concurrence déloyale. Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter les lois en la matière.

Nous créons et développons des produits et services sûrs pour nos clients.

2.2.5 Sécurité des produits

- > Nous nous considérons comme partenaires de nos clients. Notre succès en affaires repose sur une relation durable avec nos clients. Par conséquent, nous nous engageons à leur fournir des produits et services sûrs et d'excellente qualité.
- > Ceux-ci ne doivent pas comporter de défauts ou de caractéristiques pouvant présenter un danger pour la santé des personnes ou porter préjudice à la propriété.

2.3

Gestion de l'information

Nous observons une totale indépendance éditoriale et journalistique dans la collecte et la diffusion des informations.

2.3.1 Indépendance et responsabilité envers les médias

- > L'indépendance éditoriale et journalistique est le fondement de nos activités de publication, de reportage et de diffusion d'informations. Nous sommes conscients de notre responsabilité à l'égard du public en tant que faiseurs d'opinion et nous agissons en conséquence.
- > Nous n'exerçons aucune influence externe sur les enquêtes journalistiques actuelles et nous ne nous laissons pas influencer par les acteurs externes politiques et économiques.
- > Nous respectons les lois, règlements et politiques d'entreprises relatifs à la séparation entre le contenu éditorial et la publicité commerciale.
- > Les cadres dirigeants de l'entreprise ne doivent pas interférer dans les décisions éditoriales ni contrarier l'indépendance de notre personnel éditorial.
- > Le personnel éditorial est tenu au respect de la vie privée et au traitement responsable de l'information, des opinions et des images.

2.3.2
Protection de
la propriété
intellectuelle

Nous respectons et protégeons la propriété intellectuelle et les contenus protégés sous toutes leurs formes.

- > En notre qualité d'entreprise de médias, nous sommes au fait de l'importance toute particulière que revêt la protection de la propriété intellectuelle pour notre activité.
- > La propriété intellectuelle protégée inclut tout produit issu de l'esprit humain, quelle que soit sa valeur commerciale. Cela inclut les (mais ne se limite pas aux) œuvres littéraires ou musicales, films, programmes télévisés, œuvres graphiques et logiciels protégés par une législation particulière (droits d'auteur, marque déposée, brevet) ou par un secret de fabrique.
- > La violation de la propriété intellectuelle inclut, sans que cette énumération soit limitative, la diffusion, la distribution ou la représentation non autorisée d'une œuvre protégée par un droit d'auteur, ainsi que la création et la distribution de copies non autorisées d'une propriété intellectuelle protégée.

Nous collectons, sauvegardons, utilisons et transmettons des données et informations à caractère personnel conformément aux lois et règlements en vigueur.

2.3.3
Confidentialité
et protection
des données

- > Lorsque nous collectons, sauvegardons, utilisons ou transmettons des données à caractère personnel (p. ex. noms, adresses, numéros de téléphone, dates de naissance, informations médicales) concernant des employés, clients ou autres, nous devons le faire avec le plus grand soin et la plus grande sensibilité en nous conformant aux lois et règlements en vigueur.
- > Le personnel impliqué dans la collecte, la sauvegarde, l'utilisation et la transmission de données à caractère personnel bénéficie régulièrement des conseils et du soutien des services légaux responsables et des experts de l'entreprise en matière de protection des données.

2.3.4

Intégrité financière

Nous menons nos affaires et gérons les dossiers et les rapports financiers avec intégrité et transparence.

- > Nos transactions et dossiers relatifs à notre activité sont tenus et traités avec précision et en bonne et due forme. Toutes les transactions, les actifs et passifs, doivent être documentés et archivés en conformité avec le Financial Accounting Manual de RTL Group ainsi qu'avec la législation en vigueur.
- > La tenue de registres corrects implique d'appliquer des standards de précision, d'exhaustivité et de fiabilité élevés à tous les aspects de notre activité.
- > Les comptes financiers, documents, contrats et autres informations de l'entreprise ne doivent pas comporter de données incorrectes ou mensongères connues. Toute manipulation du bilan est interdite.

Nous respectons les lois applicables en matière de délits d'initiés ainsi que les principes d'entreprise relatifs aux informations privilégiées concernant nos activités propres ou des activités tierces.

2.3.5

Délits d'initiés

- > La loi interdit l'utilisation et le partage avec des tiers d'informations d'initiés dans le cadre du négoce de valeurs mobilières ou de tout autre instrument financier.
- > Les informations privilégiées sont des informations concrètes sur une situation qui n'est pas connue du public. Si ces informations sont rendues publiques, elles peuvent influencer de manière significative le prix des valeurs mobilières ou d'autres instruments financiers similaires. Ces informations peuvent notamment porter sur une augmentation ou une baisse des bénéfices, des contrats importants, des projets de fusion ou de rachat d'entreprise, la création de nouveaux produits significatifs, une restructuration notable des effectifs ou un changement de direction.
- > La portée des dispositions et obligations encadrant le délit d'initié peut varier d'un pays à l'autre. En conséquence, le personnel concerné doit demander le conseil et l'assistance du directeur du service juridique de son entreprise pour s'assurer que la loi est respectée.

2.3.6
Informations sur
les produits et
services

Nous ne pratiquons ni n'encourageons sciemment la présentation déformée ou la fraude dans le cadre du marketing ou de la publicité promouvant nos produits et services.

- > Faire preuve d'honnêteté à propos de nos produits et services signifie que nous effectuons en permanence des déclarations véridiques à leur sujet.
- > Induire en erreur le consommateur ou lui communiquer de fausses informations sur nos produits ou services peut nuire à la fois au consommateur et à notre réputation. De tels agissements vont à l'encontre de nos principes et sont interdits.
- > Il est particulièrement important que le personnel employé dans les secteurs du marketing, de la publicité et de la vente observe ces recommandations.

2.3.7
Utilisation et
sécurisation des
technologies de
l'information

Nous faisons un usage commercial correct des technologies de l'information présentes sur le lieu de travail et nous aidons à protéger les systèmes et les équipements contre les menaces internes et externes.

- > Dans nos activités professionnelles quotidiennes, nous utilisons les technologies de l'information et traitons des données de manière correcte. Ces activités requièrent l'usage

de pratiques adéquates en matière de sécurité informatique (protection par mot de passe, technologies approuvées et logiciels sous licence) qui assurent la protection de la propriété intellectuelle et des données personnelles. L'ignorance des mesures de sécurité indispensables peut avoir de lourdes conséquences, telles que la perte de données, l'usurpation d'identité ou la violation de droits d'auteur.

- > Les informations numérisées peuvent être diffusées rapidement, copiées avec facilité et sont pratiquement indestructibles. De ce fait, il convient d'agir avec la plus grande précaution lorsque l'on traite des courriers électroniques, des messages vocaux, des pièces jointes ou des fichiers téléchargés.
- > Nous nous engageons à utiliser les systèmes informatiques mis à disposition par l'entreprise à des fins professionnelles légitimes et non pour des usages personnels abusifs ou impropres, ou pour des activités contraires à l'éthique ou illégales.
- > Tous les employés doivent être conscients du fait que les systèmes informatiques mis à disposition sur leur lieu de travail, quelle qu'en soit la forme, sont la propriété de l'entreprise.
- > Nous avons le devoir de prendre les mesures permettant de protéger les systèmes informatiques contre tout abus ou toute menace interne ou externe (p. ex. le détournement de mots de passe ou le téléchargement de contenus inappropriés trouvés sur Internet). En cas de question ou de problème, il est de mise de demander conseil au personnel informatique.

Nous protégeons les informations confidentielles contre toute divulgation et tout usage illicite. Nous protégeons la réputation de notre entreprise dans nos déclarations publiques.

2.3.8

Confidentialité et relations publiques

- > Une information confidentielle est une information communiquée à un/des destinataire(s) expressément nommé(s) qui n'est pas destinée à être diffusée en interne ou à être divulguée au public. Les informations confidentielles peuvent inclure des dossiers, rapports, contrats, données financières et personnelles, enquêtes, poursuites judiciaires, créations artistiques, propriétés intellectuelles ou nouveaux plans de développement ou de création de produits, et se présenter sous différentes formes (numérique, physique, etc.).
- > La communication illicite d'informations confidentielles portant sur la société ou sur ses clients à des tiers, par exemple aux médias ou à la concurrence, de même que le non-respect du principe de précaution en ce qui concerne l'évocation d'informations confidentielles dans des lieux publics, constituent une violation du principe de confidentialité et peuvent constituer une infraction aux lois antitrust applicables.
- > Les collaborateurs ayant accès à des informations particulièrement sensibles (finances, ressources humaines, affaires juridiques, développement de nouveaux produits, informations privilégiées sur d'autres sociétés, etc.) doivent observer une stricte confidentialité, y compris à l'égard de leurs collègues, et doivent solliciter un avis juridique avant de divulguer des informations à des parties tierces. Dans de tels cas, il est important de vérifier la nécessité de conclure des accords de confidentialité.

- > Quand nous utilisons les médias sociaux, nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe vis-à-vis de la réputation de l'entreprise. Nous ne communiquons aucune information confidentielle ou sensible sur l'entreprise, et nous respectons la vie privée de nos collègues et de nos partenaires commerciaux.
- > La politique d'une seule et même voix (One Voice Policy) statue qu'il convient de signaler immédiatement aux services des relations publiques, aux cadres dirigeants ou à leurs représentants toute requête des médias concernant nos entreprises.

2.4

Hommes et environnement

Le respect des Droits de l'Homme et la protection de la santé et de l'environnement font partie intégrante de notre responsabilité d'entreprise.

2.4.1 Droits de l'Homme, santé et environ- nement

- > Nous respectons la dignité et les droits individuels des employés et des tiers avec qui nous entretenons des relations commerciales.
- > Le droit à la libre association et à la convention collective fait partie intégrante de notre identité. Nous condamnons le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que toute forme d'exploitation et de discrimination, et nous appliquons strictement les lois en vigueur.
- > Nous nous efforçons de nous procurer et d'utiliser les ressources naturelles (énergie, eau, matériaux et sols) de manière éco-responsable dans le cadre de la fabrication et de la distribution de nos produits et de la fourniture de nos services.
- > Nous fournissons à nos collaborateurs un lieu de travail sain et sécurisé en nous conformant aux lois et aux standards applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Les cadres, en particulier, doivent s'assurer de l'existence de pratiques et de mesures de protection adéquates en matière d'hygiène, de santé et de sécurité, afin que soient respectées les lois et normes de gestion applicables.

Assurer à tous des conditions de travail équitables fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

2.4.2 Conditions de travail équitables

- > Nous nous engageons à satisfaire les dispositions légales visant à garantir la protection des conditions de travail, y compris celles encadrant les indemnités, les heures de travail et la vie privée.

3

Guide pour la prise de décision

Si jamais vous doutez de la conformité d'une action ou d'une décision avec les principes du Code de bonne conduite, il convient de vous poser les questions suivantes.

- > Mon action ou ma décision est-elle légale et en accord avec la politique de l'entreprise ?
- > Suis-je en mesure de prendre une décision impartiale allant dans le sens de l'entreprise et ne favorisant pas un intérêt personnel au détriment de l'entreprise ?
- > Puis-je prendre cette décision en accord avec ma conscience ?
- > Mon action ou ma décision peut-elle être rendue publique ? La validité de ma décision résisterait-elle à l'examen minutieux d'un tiers ?
- > Mon action ou ma décision protège-t-elle la réputation de notre entreprise ?

Si, en toute bonne foi, vous pouvez répondre par « oui » à chacune de ces questions, il y a de fortes chances que votre action ou votre décision soit correcte. Si vous avez des doutes concernant certaines questions, n'agissez pas ou ne prenez pas de décision sans rechercher d'abord les conseils d'une personne compétente. Le chapitre suivant répertorie les interlocuteurs dont vous disposez au sein de l'entreprise.

4

Vos interlocuteurs
pour toute question
sur le Code de bonne
conduite

Si vous avez besoin d'un conseil, si vous souhaitez faire part de vos doutes quant à l'intégrité d'un comportement, ou si vous désirez faire une suggestion d'amélioration de nos procédures de conformité, vous trouverez toujours une oreille attentive.

De nombreux problèmes concernant un comportement sur le lieu de travail peuvent être résolus en étant abordés de manière constructive avec les personnes directement impliquées, ou en faisant l'objet d'un entretien conseil avec les interlocuteurs internes compétents. Quand les problèmes portent sur des pratiques commerciales illégales, notamment, il est conseillé de s'en ouvrir à des personnes extérieures à son environnement de travail local.

Tout acte de représailles exercé à l'encontre d'employés formulant des doutes sur l'intégrité d'un comportement est interdit (cf. 2.1.2 «Liberté d'expression sans crainte de représailles»). Les employés ayant été victimes d'actes de représailles doivent contacter l'équipe Compliance de RTL Group.

Les interlocuteurs répertoriés ci-dessous peuvent être sollicités par les employés et par des tiers.



4.1

Dans votre environnement de travail immédiat

Dans votre environnement de travail immédiat, il existe certainement une personne à votre écoute pour aborder les questions que vous vous posez sur le Code de bonne conduite ou pour signaler des infractions. Par exemple :

- > Votre supérieur hiérarchique
- > La direction de votre entreprise
- > Le service des ressources humaines, le service juridique ou financier, le service des audits ou les représentants du personnel le cas échéant.

Vous trouverez une liste des personnes à contacter sur le site www.compliance.rtlgroup.com.



4.2

Le Corporate Centre de RTL Group

Si vous ne préférez pas faire part de vos doutes à votre environnement immédiat ou si votre requête n'a pas trouvé d'écho, vous pouvez vous adresser aux services compétents du Corporate Centre. L'une des tâches essentielles de l'équipe Compliance est celle de répondre aux demandes concernant le Code de bonne conduite et de s'assurer que les infractions rapportées font l'objet d'une enquête. Les enquêtes sont menées dans le plus grand respect possible de la confidentialité et de la conformité aux dispositions concernant la protection des données.

Compliance

Allemagne

Téléphone: +49 221 456 56620
compliance@rtlgroup.com
www.compliance.rtlgroup.com

Allemagne

RTL Group GmbH
Picassoplatz 1
50679 Köln

Service Ressources humaines

Luxembourg

Téléphone: +352 2486 2050

Luxembourg

RTL Group S.A.
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Luxembourg

Service juridique

Luxembourg

Téléphone: +352 2486 5092



4.3

Système d'alerte en ligne

Vous pouvez également signaler les infractions au Code de bonne conduite, en particulier les pratiques commerciales illégales, en utilisant un système d'alerte en ligne. Ce système est disponible dans plusieurs langues et il permet d'entretenir un dialogue confidentiel, crypté et sécurisé avec l'équipe Compliance de RTL Group.

En France, conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, toute personne peut obtenir communication et, le cas échéant, rectification ou suppression des informations la concernant, en s'adressant à l'équipe Compliance de RTL Group.

www.rtlgroup.alerteenligne.com



4.4

Médiateur (Ombudsperson)

Vous pouvez également contacter un médiateur externe. Le rôle du médiateur est de constituer un canal de communication neutre et indépendant pour les personnes sollicitant une assistance confidentielle dans le cadre d'une enquête portant sur des infractions suspectées au Code de bonne conduite, en particulier des pratiques commerciales illégales. Le médiateur garantit la stricte confidentialité de la communication qu'il entretient avec la personne sollicitant son assistance et ne peut révéler l'identité de cette personne qu'avec son consentement exprès.

Tous les médiateurs parlent anglais. Vous pouvez communiquer par écrit dans la langue de votre choix. Pour obtenir plus d'informations sur les langues disponibles, consultez le site www.compliance.rtlgroup.com.

Ombudsperson pour Europe, Afrique, Asie et Australie (situé en Allemagne)

ombuds@alerteenligne.com

Téléphone : +49 (0) 32-211 11 23 39

Numéro gratuit : 0800-664 7879 (seulement depuis l'Allemagne)

Ombudsperson pour Amérique du Nord et du Sud (situé aux États-Unis)

ombuds2@discussconcerns.com

Téléphone : +1 646-981-0753

Numéro gratuit : 877-278-0303 (seulement depuis les États-Unis)

RTL Group, Compliance
Picassoplatz 1
50679 Köln
Allemagne
Téléphone: +49 221 456 56620
www.rtlgroup.com

Date de publication : 1^{er} Septembre 2014

Pour consulter la version la plus récente du Code de bonne conduite et prendre connaissance des mises à jour et informations actuelles dans le domaine de la Compliance chez RTL Group, rendez-vous sur le site www.compliance.rtlgroup.com.