



Code of Conduct

Code de conduite de RTL Group



Sommaire

1.0	Préambule	4	2.4	Contenu, informations et finances	26
2.0	Principes	6	2.4.1	Indépendance journalistique et responsabilité des contenus	27
2.1	Exigences de base	8	2.4.2	Protection de la propriété intellectuelle	28
2.1.1	Compliance avec la loi	9	2.4.3	Protection des données	29
2.1.2	Liberté d'expression	10	2.4.4	Intégrité financière	31
2.1.3	Respect mutuel et confiance	11	2.4.5	Délit d'initié	32
2.1.4	Conflits d'intérêts	12	2.4.6	Informations sur les produits et services	33
2.1.5	Protection des biens de l'entreprise	13	2.4.7	Utilisation et sécurisation des technologies de l'information	34
2.2	Responsabilité d'entreprise	14	2.4.8	Confidentialité et communication	35
2.2.1	Droits de l'homme	15	3.0	Guide pour la prise de décision	36
2.2.2	Conditions de travail équitables et saines	16	4.0	Discuter d'un problème potentiel et signaler des infractions	40
2.2.3	Protection de l'environnement et du climat	17	4.1	Interlocuteurs dans votre environnement de travail immédiat	44
2.3	Partenaires commerciaux et tiers	18	4.2	Interlocuteurs dans le RTL Group Corporate Centre	45
2.3.1	Relations avec nos partenaires commerciaux	19	4.3	Système d'alerte en ligne (système « Speakup »)	46
2.3.2	Lutte anti-corruption et anti-subornation	21	4.4	Médiateur (Ombudsperson)	47
2.3.3	Concurrence loyale	22	4.5	Obligation de signalement pour les infractions significatives de compliance	48
2.3.4	Relations avec les instances gouvernementales et les organismes de régulation	23	5.0	Informations complémentaires	50
2.3.5	Sécurité des produits	24		Mentions légales	52

1.0

Préambule

Chers collègues,

La responsabilité entrepreneuriale et l'intégrité sont des éléments essentiels de la culture d'entreprise de RTL Group. Nous souhaitons arriver à une réussite commerciale dans le respect de toutes les règles et réglementations internes et externes.

Pour nous, Comité exécutif, la compliance est une priorité. Et pour la respecter, nous avons besoin de votre soutien. Nous ne pouvons garantir une Compliance complète qu'en travaillant ensemble. En tant que membres du Comité exécutif, nous sommes conscients de notre rôle d'exemple à cet égard.

Le respect et la confiance mutuels sont au cœur de nos relations entre nos collaborateurs et avec nos partenaires commerciaux. Nous ne tolérons aucunement les violations de la loi, le harcèlement ou la discrimination.

Le présent Code de conduite définit des normes pour nos activités commerciales, il inclut un guide pour aider à prendre les décisions difficiles et fournit une vue d'ensemble des interlocuteurs disponibles pour répondre aux questions et à qui vous pouvez signaler des infractions.



Thomas Rabe
Directeur général de RTL Group
et Directeur général de
Bertelsmann Management SE
et Président du Comité exécutif



Björn Bauer
Directeur Financier
de RTL Group

Tous les membres de RTL Group – Comité de direction, Comité exécutif, collaborateurs à tous les niveaux – sont tenus d'adhérer aux principes définis dans ce Code.

Chez RTL Group, nous accordons une grande importance à la liberté d'entreprendre et nous comptons sur nos collaborateurs pour faire usage de cette liberté de manière responsable. Aborder ouvertement les éventuels problèmes est tout spécialement encouragé. Il incombe à tous les dirigeants d'être ouverts aux discussions sur les pratiques de l'entreprise, l'environnement de travail, leur propre comportement ou celui d'autres collaborateurs.

Si vous rencontrez ou remarquez un problème, n'hésitez pas à demander de l'aide – que ce soit localement ou par le biais de canaux alternatifs qui sont décrits dans ce Code de conduite.

Nous vous remercions de contribuer à la culture de compliance de RTL Group par votre comportement personnel.

Le Comité exécutif de RTL Group

2.0

Principles



2.1

Exigences de base

2.1.1

Compliance avec la loi

Nous respectons les lois et réglementations applicables au niveau local, national et international.

- La compliance avec l'ensemble des lois et réglementations en vigueur est pour nous une évidence, elle est déterminante pour le succès de nos sociétés à l'échelle mondiale. Toute infraction aux lois et réglementations peut avoir tant pour l'entreprise que pour ses collaborateurs des conséquences graves telles que des condamnations pénales, des mesures disciplinaires, des amendes ou des atteintes à notre réputation.
- Nous investiguons chaque signallement de faute. Les infractions sont stoppées et les mesures appropriées sont prises.
- Les cadres (collaborateurs assumant des responsabilités budgétaires ou de personnel) en particulier doivent avoir connaissance des lois, réglementations et procédures d'entreprise applicables à leurs domaines de responsabilité.
- 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 conduite. Dans ces cas particuliers, les collaborateurs doivent appliquer les règles les plus strictes.
- En cas de doute concernant la légalité d'une décision, le département Legal compétent doit être consulté, ou toute autre personne référente listée au chapitre 4 (« Discuter d'un problème potentiel ou signaler une infraction »).

2.1.2

Liberté d'expression

Nous encourageons nos collaborateurs à s'exprimer ouvertement, sans crainte de représailles.

Tout acte de représailles à l'encontre de collaborateurs doutant, en toute bonne foi de la probité de pratiques exercées dans notre entreprise est interdit.

- Les discussions ouvertes sur des problèmes potentiels contribuent de manière décisive à prévenir les agissements condamnables, à les détecter rapidement et à les corriger. Nous encourageons un esprit indépendant et critique et sommes très attachés à un environnement professionnel ouvert, dans lequel les collaborateurs 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 collaborateurs et de traiter les problèmes soumis de manière juste et impartiale.
- Aucun acte d'intimidation ou de représailles à l'encontre de collaborateurs signalant en toute bonne foi une conduite malhonnête potentielle ou avérée ne sera toléré. « 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.
- Les signalements de mauvaise foi, dans le but d'accuser faussement une autre personne, constituent en revanche une infraction à la compliance et conduiront à la prise de mesures appropriées.
 - Si des collaborateurs ne se sentent pas à l'aise pour aborder des problèmes directement avec un interlocuteur dans leur environnement de travail local, ou si leurs requêtes sont demeurées sans effet, nous les encourageons à utiliser les ressources répertoriées au chapitre 4 de ce Code (« Discuter d'un problème potentiel ou signaler une infraction »).

2.1.3

Respect mutuel et confiance

Nous entretenons des relations basées sur le respect mutuel et la confiance et nous ne tolérons ni le harcèlement, ni la discrimination.

- Chacun a droit à un traitement équitable, digne et respectueux. Nous nous engageons pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances et encourageons le respect et la tolérance sur le lieu de travail, où la valeur de chacun est reconnue. Le harcèlement sexuel ou moral, la discrimination, le racisme, l'abus de pouvoir, l'intimidation ou la menace, ainsi que les autres formes de harcèlement ne sont pas tolérés.
- Nous ne tolérerons aucun comportement discriminatoire basé sur la nationalité ou les origines ethniques, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle, la grossesse ou le statut marital ou parental, l'âge, les handicaps, la religion ou les convictions, ou toute autre caractéristique édictée dans la législation antidiscriminatoire applicable ou dans les principes de l'entreprise.



2.1.4

Conflits d'intérêts

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.

- Dans notre quotidien au travail, nous pouvons être confrontés à des situations professionnelles 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 être amené à ne plus prendre des décisions impartiales répondant au meilleur intérêt de l'entreprise.
- Les collaborateurs confrontés à un conflit d'intérêts réel ou potentiel doivent en informer leur supérieur hiérarchique ou la direction de leur entreprise dans les meilleurs délais afin que le problème soit résolu rapidement.



Plus d'information à ce sujet dans la RTL Group Anticorruption & Integrity policy.



2.1.5

Protection des biens de l'entreprise

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

- Nous traitons avec soin et de manière responsable 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 sont utilisés aux fins commerciales auxquelles ils sont destinés et non à des fins personnelles impropre ou interdites.
- Toute forme de fraude, d'abus de confiance, de vol, de détournement et de fraude fiscale est interdite et ce, qu'il s'agisse de biens de l'entreprise ou de biens tiers.

2.2

Responsabilité d'entreprise

2.2.1

Droits de l'homme

Nous nous engageons pour les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du Global Compact des Nations Unies.

Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent également ces valeurs et s'engagent à les respecter.

- Nous respectons les droits de l'homme, les droits individuels et la dignité de nos collaborateurs et de tous tiers.
- Nous respectons le droit à la libre association et à l'engagement dans des instances paritaires, en accord avec le droit et les dispositions en vigueur.
- Le travail forcé, le travail des enfants, toute forme d'esclavage moderne et de traite des êtres humains, ainsi que toute forme d'exploitation sont interdits à RTL Group, et nous appliquons strictement les lois en vigueur.

2.2.2

Conditions de travail équitables et saines

Assurer des conditions de travail équitables, sûres et saines fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

- Nous nous engageons à satisfaire les dispositions légales visant à garantir le respect de conditions de travail équitables, y compris celles encadrant la rémunération, les heures de travail et la vie privée.
- Nos systèmes de rémunération sont cohérents et transparents. Ils garantissent des salaires conformes au marché, à la fonction et à la performance, en tenant compte des conditions spécifiques à cette branche d'activité.

- Nous respectons l'ensemble des lois et réglementations la sécurité et la santé sur le lieu de travail, et nous veillons à ce que les conditions de travail soient saines et sûres pour nos collaborateurs.

2.2.3

Protection de l'environnement et du climat

La protection de l'environnement et du climat constitue une part essentielle de notre responsabilité en tant qu'entreprise.

- Nous respectons toutes les réglementations environnementales en vigueur ainsi que nos orientations environnementales internes, concernant par exemple la protection du climat et l'approvisionnement en papier.
- Lorsque nous fabriquons et distribuons nos produits, et lorsque nous fournissons nos services, nous nous efforçons d'augmenter notre efficacité dans l'utilisation de ressources et d'énergie, de minimiser les effets négatifs sur l'environnement, et d'atteindre d'ici à 2030 la neutralité climatique.
- Nous nous procurons, et nous utilisons les ressources dont l'énergie et l'eau de manière responsable.



2.3

Partenaires commerciaux et tiers

2.3.1

Relations avec nos partenaires commerciaux

Dans le cadre des activités commerciales, nous faisons preuve d'intégrité et nous attendons de nos partenaires qu'ils respectent la loi.

- Nos partenaires commerciaux (p. ex. nos clients, fournisseurs, agents et consultants) exigent de trouver en RTL Group 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.
- Nous vérifions rigoureusement l'identité et l'intégrité de nos partenaires commerciaux potentiels. Si nous réalisons lors de ces vérifications, ou dans le cadre d'une collaboration ultérieure, que le partenaire commercial a potentiellement agi de manière inappropriée ou illégale, nous demandons immédiatement l'avis du département Compliance.
- Nous prenons nos décisions d'achat de manière juste et intègre sur la base de critères objectifs tels que la qualité, le prix, le service, la fiabilité, la disponibilité, la compétence technique, la réalisation du contrat, l'efficacité des ressources et l'efficacité énergétique ainsi que l'impact environnemental.
- Nous prenons les mesures appropriées afin de nous assurer que les transactions effectuées avec des tiers n'enfreignent aucun embargo économique ou liste de sanctions en cours et ne contreviennent pas aux réglementations encadrant le commerce, au contrôle des importations et des exportations, ou aux règlements de lutte contre le financement du terrorisme.
- Nous satisfaisons à nos obligations en matière de prévention du blanchiment d'argent et nous minimisons le risque général de blanchiment d'argent par une vérification rigoureuse appropriée des tiers.



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.



2.3.2

Lutte anti-corruption et anti-subornation

Nous condamnons toute forme de corruption et de subornation.

- Nous ne tolérons aucune offre ou acceptation de pots-de-vin, quelle qu'en soit la forme, qu'ils proviennent d'agents publics ou de partenaires commerciaux ou qu'ils leur soient destinés.
- Les cadeaux et marques d'hospitalité sont autorisés dans certaines conditions, pour autant qu'ils soient associés à des actions promotionnelles ou qu'ils visent à entretenir les relations commerciales ou à présenter des produits ou services.
- De tels avantages ne peuvent être octroyés ou acceptés que s'ils visent une finalité commerciale légitime et ne sont pas destinés à servir de compensation en échange d'un avantage illégal ou impropre. L'avantage ne doit pas avoir une valeur excessivement élevée et ne doit pas dépasser les limites pratiquées dans les rapports commerciaux habituels ou le niveau de vie normal du bénéficiaire.

En acceptant ou en offrant des cadeaux ou des divertissements, les règles internes, notamment les exigences en matière d'approbation, doivent être respectées.

- Les dons et activités de parrainage sont en règle générale autorisés, mais ne doivent en aucun cas être utilisés dans le but d'obtenir un avantage commercial illicite. Nous ne dissimulons aucun profit ni avantage qui pourraient engendrer des risques de corruption.



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Anticorruption & Integrity policy et les RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3

Concurrence loyale

Nous défendons le principe d'une concurrence loyale. Nous respectons la législation applicable en matière de lutte anti-trust et de respect des règles de la concurrence, et consultons le département Legal de RTL Group pour toutes les questions relatives à la lutte anti-trust et à la concurrence.

- Dans quasiment tous les pays, les lois interdisent les relations ou les ententes avec des concurrents, fournisseurs, distributeurs ou négociants pouvant perturber 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 d'autres méthodes de concurrence déloyale.
- Nous mettons fin immédiatement aux infractions.



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Antitrust law compliance policy.

2.3.4

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 relations avec des instances gouvernementales, des organismes de régulation ou des agents publics, nous adoptons une conduite honnête, transparente, et nous agissons en conformité avec les lois applicables et nos règles internes. Cela est valable pour les 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. assignations à comparaître, investigations ou procédures judiciaires).
- Nous n'offrons aucun cadeau à des agents publics, limitons les marques d'hospitalité pour ces agents à des hébergements modestes et nous procurons auparavant les instructions et approbations nécessaires.
- En cas de réception d'une requête officielle quelle qu'elle soit, les collaborateurs doivent contacter immédiatement la direction et le département Legal de leur entreprise.
- Si une licence officielle est nécessaire (soit pour l'entité soit pour un collaborateur), nous ne réaliserons aucune activité commerciale dans le secteur concerné jusqu'à ce que nous ayons obtenu cette licence. En cas de révocation ou d'expiration d'une licence (y compris des délais applicables accordés gracieusement, le cas échéant), nous cesserons l'activité commerciale jusqu'à ce que cette licence ait été à nouveau émise.



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Anticorruption & Integrity policy.

2.3.5

Sécurité des produits

Nous créons et développons des produits sûrs pour nos clients.

- Notre objectif est d'offrir à nos clients des produits sûrs et de qualité irréprochable.
- Nos produits ne doivent pas comporter de défauts ou de caractéristiques pouvant présenter un danger pour la santé des personnes ou porter préjudice à la propriété.



2.4

Contenu, informa- tions et finances

2.4.1

Indépendance journalistique et responsabilité des contenus

Nous respectons l'indépendance rédactionnelle et journalistique. Nous avons également conscience de notre responsabilité dans les contenus que nous produisons et que nous diffusons.

- L'indépendance rédactionnelle et journalistique est le fondement de nos activités de publication, de reportage et de diffusion dans des médias numériques, de radio et télévision.
- Nous sommes conscients de notre responsabilité à l'égard du public en tant que faiseurs d'opinion et nous agissons en conséquence. Nous nous sentons tenus à un devoir de vérité et de transparence maximale dans nos comptes-rendus journalistiques.
- Nous pouvons à tout moment, dans la mesure où cela est prévu par la loi locale, invoquer le droit au secret professionnel du journaliste pour protéger nos sources.
- Nous n'exerçons aucune influence en interne sur les enquêtes journalistiques actuelles et nous ne nous laissons pas influencer par les acteurs externes politiques et économiques.
- Nous ne laissons pas des avantages externes, tels que des rabais accordés à la presse ou aux journalistes, influencer notre travail journalistique.
- Nous respectons les règlements existants relatifs à la séparation entre le contenu rédactionnel et la publicité commerciale.
- Les cadres dirigeants de l'entreprise en particulier ne doivent pas interférer dans les décisions rédactionnelles ni contrarier l'indépendance de notre personnel éditorial.
- Le personnel journalistique et de rédaction est tenu au respect de la vie privée et au traitement responsable et précis de l'information, des opinions et des images.
- Nous accordons une grande importance à la protection des enfants et des jeunes lors de la production et diffusion de nos contenus, et nous respectons les réglementations correspondantes.
- Les contenus de fiction et de divertissement peuvent également être des faiseurs d'opinion. Nous sommes conscients de cette responsabilité et nous agissons en conséquence.

2.4.2

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, journalistiques ou musicales, films, programmes télévisés, œuvres graphiques et logiciels (ainsi que leurs composants). La propriété intellectuelle est protégée par une législation particulière (droits d'auteur, marque déposée, brevet) ou par le secret commercial.
- 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.

2.4.3

Protection des données

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

- Lorsque nous collectons, sauvegardons, traitons ou transmettons des données à caractère personnel (p. ex. noms, adresses, numéros de téléphone, dates de naissance, informations médicales) concernant des collaborateurs, clients ou tiers, nous devons le faire avec le plus grand soin et la plus grande confidentialité en nous conformant aux lois et règlements en vigueur.
- Le personnel impliqué dans la collecte, la sauvegarde, le traitement et la transmission de données à caractère personnel bénéficie régulièrement des conseils et du soutien des départements Legal correspondants et des délégués à la protection des données.



2.4.4

Intégrité financière

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

- Nos transactions et dossiers relatifs à notre activité sont tenus et traités avec précision et correctement. Toutes les transactions, les actifs et passifs, doivent être documentés et archivés en conformité avec le RTL Group Financial Reporting Manual et les exigences légales.
- 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.
- Nous respectons les dispositions fiscales et remplissons nos obligations fiscales. Nous adressons nos éventuelles questions au département fiscal de RTL Group.



Plus d'informations à ce sujet dans les RTL Group Tax Guidelines.

2.4.5

Délit d'initié

Nous respectons les lois applicables au délit d'initié ainsi que les procédures internes relatives visant les informations privilégiées sur nos activités propres ou des activités tierces.

- La loi interdit l'utilisation et le partage avec des tiers d'informations privilégiées 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 étaient rendues publiques, elles pourraient influencer de manière significative le prix ou le marché 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 importants, ou un changement de direction.



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information.

2.4.6

Informations sur les produits et services

Dans le cadre du marketing ou de la publicité promouvant nos produits et services, nous n'émettons intentionnellement aucune déclaration fausse ou trompeuse.

- Nos déclarations à propos de nos produits et services sont toujours fidèles à la réalité.
- 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.



2.4.7

Utilisation et sécurisation des technologies de l'information

Nous utilisons les systèmes informatiques mis à disposition sur le lieu de travail à des fins professionnelles et nous aidons à protéger les systèmes et les équipements contre les abus internes et externes.

- Dans nos activités professionnelles quotidiennes, nous utilisons régulièrement des systèmes informatiques et traitons des données. 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. Le non-respect des mesures de sécurité nécessaires peut avoir de lourdes conséquences, telles que la perte de données, le vol de données personnelles 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.

2.4.8

Confidentialité et communication

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

- Les informations confidentielles sont uniquement communiquées aux destinataires prévus. Elles ne sont pas destinées à être diffusées en interne ou à être divulguées au public. Les informations confidentielles peuvent inclure des dossiers, rapports, contrats, données financières et personnelles, enquêtes, dossiers judiciaires, litiges, créations artistiques, propriétés intellectuelles ou nouveaux plans de développement ou de création de produits.
- La communication illicite d'informations confidentielles portant sur la société ou sur ses clients à des tiers, 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 devoir de confidentialité et peuvent constituer par exemple une infraction aux lois antitrust applicables.
- En particulier, les collaborateurs ayant accès à des informations très sensibles (finances, ressources humaines, représentation du personnel, affaires juridiques, fusion-acquisition, communica-
- tion d'entreprise, développement de nouveaux produits, informations privilégiées sur d'autres sociétés, etc.) doivent observer une stricte confidentialité, y compris en interne.
- 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.
- Conformément à notre One Voice Policy, nous signalons toute demande des médias immédiatement au département Corporate Communications ou au service de presse compétent.
- Les collaborateurs de RTL Group sont informés de manière complète, transparente et actuelle à propos de l'entreprise, en tenant compte des impératifs de confidentialité.



Plus d'informations à ce sujet dans la Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

3.0

Guide pour

la prise de

décision



3.0

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 conduite, il convient de vous poser les questions suivantes.

Si 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 l'une de ces questions, n'agissez pas ou ne prenez pas de décision sans vous adresser au préalable à l'un des interlocuteurs mentionnés dans la section suivante.

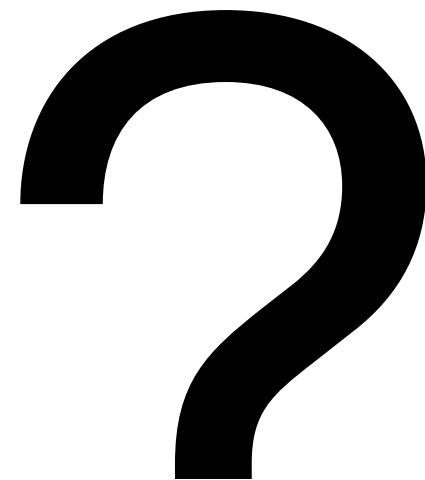
Ai-je pris en compte et examiné, au mieux de mes connaissances, toutes les circonstances de la situation ?

Puis-je partir du principe que ma décision respecte le cadre de la loi et des procédures internes ?

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 ?

Pourrais-je facilement défendre ma décision vis-à-vis des tiers ?



4.0

Discuter d'un problème potentiel et signaler des infractions



4.0

Discuter d'un problème potentiel et signaler des infractions

De nombreux problèmes concernant un comportement sur le lieu de travail peuvent être résolus par un dialogue constructif avec les personnes directement impliquées, ou en demandant l'aide d'interlocuteurs locaux compétents. Toutefois face à certains problèmes tels que des pratiques commerciales illégales, il peut être plus aisément de s'en ouvrir de manière confidentielle à des personnes extérieures à son environnement de travail local.

Tout acte de représailles exercé à

l'encontre de collaborateurs formulant, de bonne foi, des doutes sur l'intégrité d'un comportement est interdit (cf. 2.1.2 « Liberté d'expression »). Lors du traitement d'un signalement, les droits de toutes les parties concernées sont respectés. Les éventuelles décisions sur des mesures disciplinaires sont prises de manière juste, raisonnable, confidentielle et transparente.

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



4.1

Interlocuteurs dans votre environnement de travail immédiat

Dans votre environnement de travail immédiat, il existe des personnes à votre écoute pour aborder les questions que vous vous posez sur le Code de conduite ou pour signaler des infractions au code ou aux procédures de Compliance. Par exemple :

- Votre supérieur hiérarchique
- La direction de votre entreprise
- Votre Directeur Compliance ou Responsable Compliance local,
- Les départements Human Resources, Legal, Finance ou Audit
- Ou, lorsqu'il y en a dans votre entité, vos représentants des salariés.

Vous trouverez une liste des personnes à contacter dans les différentes sociétés de RTL Group sur l'intranet de RTL Group.

4.2

Interlocuteurs dans le RTL Group Corporate Centre

Si vous préférez ne 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 RTL Group Corporate Centre, en particulier au département Compliance. Dans ce département, votre demande est traitée dans le plus grand respect possible de la confidentialité et des règles applicables à la protection des données. Tous les signalements d'une possible infraction de compliance font l'objet d'une enquête.

Compliance
Allemagne
Téléphone +49 221 456 56620
compliance@rtl.com

Adresses de ces départements :
Allemagne
RTL Group GmbH
Picassoplatz 1
D-50679 Cologne

Human Resources
Luxembourg
Téléphone : +352 2486 2050

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

Legal
Luxembourg
Téléphone : +352 2486 5081

4.3

Système d'alerte en ligne (système « Speakup »)

Vous pouvez également signaler les infractions au Code de conduite, en particulier les pratiques commerciales illégales, en utilisant un système « Speakup ». Ce système est disponible dans plusieurs langues et il est accessible par internet et par téléphone. Il permet d'entretenir un dialogue confidentiel, crypté et sécurisé, si besoin anonyme, avec le département Compliance de RTL Group.

rtl.com/speakup

4.4

Médiateur (Ombudsperson)

Vous pouvez également contacter un médiateur externe mandaté par RTL Group. Le rôle du médiateur est de fournir un canal de communication neutre et indépendant aux personnes sollicitant une assistance confidentielle dans le cadre d'une enquête portant sur des infractions suspectées au Code de conduite. 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.

Médiateur pour l'Europe, l'Afrique, l'Asie et l'Australie (situé en Allemagne)

ombuds@discussconcerns.com
Téléphone : +49 (0) 32-211 11 23 39
Numéro gratuit (depuis l'Allemagne uniquement) :
0800-664 7879



Annette Parsch, Ombudsperson

Médiateur pour l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud (situé aux États-Unis)

ombuds2@discussconcerns.com
Téléphone : +1 646-981-0753
Numéro gratuit (depuis les États-Unis uniquement) :
877-278-0303



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Obligation de signalement pour les infractions significatives de compliance

De manière générale, une infraction de compliance est significative et doit donc être signalée en cas de preuve ou de suspicion, si elle est de nature à causer à l'entreprise un dommage économique ou de réputation considérable.

Les cadres et les collaborateurs qui en raison de leur poste ou de leur position assument une responsabilité particulière dans le maintien de la compliance, sont tenus de signaler immédiatement des éléments concrets ou des suspicions relatifs à une infraction significative de compliance au département Compliance. Tous les autres collaborateurs sont appelés à faire de même.

On recense par exemple les cas suivants :

- La criminalité économique, telle que la corruption, la fraude, l'abus de confiance, le vol, le détournement
- Les infractions à la législation en matière de lutte antitrust et de commerce extérieur
- Les infractions aux droits de l'homme, le harcèlement sexuel ou les infractions à la discrimination



Plus d'informations à ce sujet dans la RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.

- Les infractions qui peuvent entraîner l'intervention des autorités judiciaires (autorité de surveillance, procureur de la République).

Si, dans un cas concret, vous n'êtes pas sûr si une infraction de compliance doit être signalée ou pas, vous devez vous adresser au département Compliance.



5.0

Informa-

tions

complé-

mentaires

Ce Code de conduite ne peut répondre à toutes les questions pouvant se présenter dans vos activités à RTL Group. Les règles générales du Code de conduite sont en conséquence développées plus en détail dans les procédures RTL Group, valables dans l'ensemble du groupe.

De plus amples informations sur le Code de conduite et la Compliance à RTL Group sont disponibles à l'adresse rtl.com/compliance.

Vous trouverez les « Essentiels » de Bertelsmann (Essentials) ici www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/.

Le département Compliance de RTL Group est disponible à tout moment par téléphone ou par e-mail :

compliance@rtl.com

Téléphone : +49 221 456 56620

Mentions légales

RTL Group GmbH
Compliance
Picassoplatz 1
D-50679 Cologne
Téléphone +49 221 456 56620
compliance@rtl.com
rtl.com/compliance