



CODE DE BONNES PRATIQUES

Média-Participations Paris / RCS Paris 391 214 905
57 rue Gaston Tessier 75019 Paris

LE MOT DU PRÉSIDENT



Média-Participations exerce un beau métier, d'esprit, d'art, de liberté. Au travers de nos filiales spécialisées dans des activités d'édition, de presse, d'audiovisuel, de jeux, de diffusion, de parcs, de logistique, de librairie, de services, notre imagination crée des liens entre les personnes et cherche à embellir la vie.

Dans chacun de ces secteurs l'audace et la prise de risque sont essentielles pour créer et entreprendre.

Mais l'audace et le risque doivent se combiner avec le respect de nos principes fondamentaux.

Il s'agit de :

- faire vivre à l'intérieur du Groupe les sept valeurs-clés qui fondent notre identité ;
- respecter les normes éthiques et respecter les lois et réglementations de chacun des pays où nous exerçons nos activités ;
- éviter tout comportement ou démarche susceptible de léser notre Groupe et/ou nos filiales et constituer un risque pour notre réputation ;
- agir en toute légalité et honnêteté ;
- placer les intérêts du Groupe au-dessus des intérêts personnels ou d'autres intérêts.

Le Code de Bonnes Pratiques doit servir de boussole pour chacun d'entre nous, pour continuer de créer, de collaborer et d'entreprendre tout en nous assurant que nos actions respectent nos principes ainsi que les lois et règlements en vigueur.

Les engagements listés dans le Code sont des piliers de la confiance que nous construisons avec nos collaborateurs, nos auteurs, nos fournisseurs, nos partenaires et nos clients.

Ensemble, faisons de ce Code de Bonnes Pratiques, non pas une simple formalité, mais un outil qui guide chacune de nos décisions et qui nous donne toutes les chances de faire vivre et transmettre nos créations éditoriales.

Vincent Montagne

SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT -----	2
RAPPEL DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU GROUPE -----	4
LES ENGAGEMENTS ATTENDUS DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS -----	7
Respect des droits de l'Homme -----	7
Protection des actifs matériels et immatériels du Groupe -----	7
NOS ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL -----	8
NOS ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION -----	10
LES SITUATIONS À RISQUES -----	12
Cadeaux et Invitations -----	12
Paiements de facilitation -----	13
Conflits d'intérêts -----	14
Relation d'affaires -----	15
Représentation d'intérêt (Lobbying) -----	16
S'ASSURER DU RESPECT DU CODE DE BONNES PRATIQUES -----	17
Par les partenaires du Groupe -----	17
Par les collaborateurs -----	17
DISPOSITIF D'ALERTE -----	18

RAPPEL DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU GROUPE

En 2019, le Groupe Média-Participations a retenu et défini sept principes fondamentaux qui constituent ses valeurs clés. Ils s'inscrivent dans une logique de performance et d'exigence, dans le respect des personnes et d'une gouvernance décentralisée. Ces principes sont au cœur de notre vision et de notre engagement au quotidien, tant en interne qu'avec nos auteurs, nos partenaires, nos fournisseurs. Chacun d'entre nous est encouragé à les incarner dans toutes nos initiatives.

Respect des personnes : nous plaçons la qualité des relations humaines au cœur de nos préoccupations. Le respect de l'autre favorise la confiance mutuelle et renforce les collaborations fructueuses au sein du Groupe.

Autonomie : nous attachons beaucoup d'importance à l'autonomie des personnes et des filiales au service des objectifs communs du Groupe. Prendre des initiatives, exprimer ses idées librement, développer la culture entrepreneuriale originale de chacune de nos maisons est au cœur de notre ADN.

Patrimoine : nous sommes profondément attachés à la préservation, la valorisation et la transmission de notre patrimoine (intellectuel, artistique, humain) et avons pour ambition de contribuer à son enrichissement dans nos différents métiers.

Responsabilité : la responsabilité est d'abord celle de chacun vis-à-vis de son travail et des équipes dont il fait partie. La responsabilité implique aussi de respecter ses engagements pris envers nos parties prenantes, ainsi que les normes éthiques, sociales et environnementales.

Audace : l'audace est le moteur de notre capacité à nous réinventer et à innover. Nous encourageons la prise de risques réfléchie et l'exploration de nouvelles voies. Sans audace, il n'y a pas de progrès.

Créativité : nos métiers sont tous liés, directement ou non, aux œuvres de l'esprit. D'où l'importance de la créativité, qui s'exprime à travers notre capacité à éditer, publier, diffuser, imaginer, concevoir et proposer des contenus divers, sur tous les supports présents ou à venir.

Partage : le partage est un élément essentiel de notre Groupe, qui a vocation à servir par ses produits la diffusion des connaissances et des idées par la lecture et l'entretien des liens entre les personnes à travers le jeu, l'image, l'amusement, le service.

Ces principes fondamentaux sont les fondements de notre succès et de notre pérennité. En les incarnant chaque jour, nous contribuons à la construction d'un groupe plus fort, plus innovant et toujours plus respectueux de son environnement culturel, humain et économique.

OBJECTIFS ET CHAMPS D'APPLICATION DU CODE DE BONNES PRATIQUES

LE CODE DE BONNES PRATIQUES

Le Code de Bonnes Pratiques nous permet de rappeler à tous en interne et à l'extérieur, les valeurs de probité et d'intégrité que nous défendons. À ce titre, le présent Code de Bonnes Pratiques :

- définit et prévient contre les comportements interdits ;
- illustre les situations problématiques ;
- explique les bonnes pratiques ;
- détaille la procédure d'alerte.

Le Code de Bonnes Pratiques fixe un cadre de l'exercice de nos activités mais ne doit pas être un frein à la liberté de créer et à l'audace d'entreprendre en respectant l'espace de ce cadre.

RESPECT DES LOIS, NORMES ET RÈGLEMENTS

Nous sommes liés par les dispositions légales applicables dans nos activités. À cet égard, le respect des lois et règlements en vigueur ne doit jamais être compromis. Nous devons également nous conformer aux règles et directives internes qui peuvent s'appliquer dans certaines situations données.

VALEUR JURIDIQUE

Conformément à ce qui est recommandé, le Code de Bonnes Pratiques est adossé au règlement intérieur du Groupe Média-Participations et/ou sera communiqué par tout moyen. Tout manquement ou violation peut mener à des sanctions disciplinaires, en plus des sanctions civiles et pénales prévues par les différentes législations applicables.

Un organe référent est constitué pour le Groupe et est chargé de faire respecter le Code de Bonnes Pratiques et de nous accompagner pour prévenir toute situation pouvant comporter des risques.

Les procédures évoquées dans le Code de Bonnes Pratiques sont des procédures mises en place par le Groupe. Toutes les procédures doivent être respectées de la même manière, en fonction de leur champ d'application.

CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE BONNES PRATIQUES

Les Collaborateurs

Le Code de Bonnes Pratiques est le document de référence du Groupe Média-Participations. Nous exerçons nos activités dans de nombreux pays au travers de nos filiales et notamment en France, en Belgique, en Allemagne, en Suisse, aux États-Unis, en Chine. De l'exemplarité de chaque filiale et de chacun d'entre nous dépend la réputation du Groupe.

Ce Code de Bonnes Pratiques nous est destiné et est intégré au règlement intérieur des filiales ou communiqué par tout moyen à chacun d'entre nous.

Instrument de bonne gouvernance et expression de la volonté de se rapprocher autour de valeurs communes, il explicite la manière dont les risques peuvent être rencontrés à l'occasion de nos activités. Il fournit également des éléments de réponse aux questions que nous pouvons nous poser lorsque nous sommes confrontés à des situations présentant un risque. Ce Code de Bonnes Pratiques précise ce qui est interdit et ce qui est permis ou les cas dans lesquels nous devons rechercher une assistance.

Nos partenaires extérieurs

Le Code de Bonnes Pratiques est aussi un outil de communication externe et permet de diffuser nos valeurs auprès de nos auteurs, clients, fournisseurs et partenaires afin de leur rappeler nos attentes dans la relation que nous entretenons avec eux.

Nos fournisseurs et partenaires sont tenus d'appliquer et de se conformer à l'ensemble des dispositions du présent Code de Bonnes Pratiques.

Le Code de Bonnes Pratiques est rédigé par la Direction de l'Ethique et de la Conformité, validé par la Direction Générale du groupe et est accessible publiquement depuis le site internet du Groupe via le lien suivant : <https://www.media-participations.com/fr>.

Tout manquement au Code de Bonnes Pratiques devra être signalé par le biais du dispositif d'alerte décrit dans ce document.

LES ENGAGEMENTS ATTENDUS DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS ENVERS NOTRE GROUPE

Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants (« les Fournisseurs ») qu'ils s'engagent à respecter le Code de Bonnes Pratiques dans son ensemble. Nos Fournisseurs doivent également s'engager à respecter les droits humains, de conditions de travail, de protection de l'environnement et d'éthique des affaires comme des obligations essentielles à l'établissement et à la poursuite des relations commerciales avec notre Groupe. Les Fournisseurs doivent faire preuve de transparence, de bonne foi et de coopération pour en assurer le respect à tous les stades de notre relation.

RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX : RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Travail des enfants

Les Fournisseurs doivent s'assurer qu'aucune personne qui n'est pas légalement en âge de travailler n'a participé à la production ou à la distribution des biens ou des services sauf en cas d'autorisation spéciale et respect de dispositions légales. Par enfant, on entend toute personne n'ayant pas atteint l'âge minimum pour travailler établi par les lois du pays où se trouve notre établissement ou celui de notre partenaire, ou, à défaut de loi, l'âge minimum pour terminer l'enseignement obligatoire.

Interdiction de l'emploi illégal, clandestin et non déclaré

Nos Fournisseurs sont tenus de respecter toutes les réglementations applicables pour prévenir l'emploi illégal, clandestin et non déclaré.

Interdiction du travail forcé

Nos Fournisseurs ne sauraient pratiquer aucune forme d'esclavage, de servage ou de travaux contraints forcés ou involontairement forcés.

Nos Fournisseurs ne sauraient s'engager dans l'exploitation ou le trafic d'hommes, ni importer des marchandises qui sont, d'une manière ou d'une autre, le fruit de pratiques esclavagistes ou du trafic d'hommes. Les Fournisseurs ne peuvent pas obliger leurs collaborateurs à travailler pour rembourser une dette qui leur est due ou qui est due à un tiers. Les Fournisseurs ne doivent pas non plus conserver les papiers d'identité officiels, les passeports ou les permis de travail de leurs collaborateurs à titre de condition d'embauche.

Liberté d'association

Les Fournisseurs sont tenus de respecter le droit pour les travailleurs de s'associer ou de ne pas s'associer avec un groupe quelconque, comme l'autorisent et le prévoient l'ensemble des lois et des règlements applicables.

PROTECTION DES ACTIFS MATÉRIELS ET IMMATÉRIELS DU GROUPE

Il est essentiel pour le Groupe que les Fournisseurs protègent les actifs du Groupe auxquels ils auraient accès dans le cadre de leur relation avec le Groupe. Ces actifs comprennent les éléments matériels ou de propriété intellectuelle au sens du code de la propriété intellectuelle appartenant au Groupe.

L'utilisation ou la cession des actifs du Groupe à des fins personnelles n'est pas permise, sauf autorisation contraire par contrat conclu avec le Groupe ou l'une de ses filiales et à condition qu'elle ne compromette pas les intérêts du Groupe.

NOS ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Absence de harcèlement et de discrimination

Nous menons une politique de tolérance zéro envers toute forme de harcèlement ou de discrimination. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail où chaque salarié est traité avec respect, équité et dignité.

Aucune forme d'abus ou de harcèlement moral, sexuel, physique ou verbal, de menaces de violence ou de châtiments corporels ne seront tolérés. Toute plainte de harcèlement ou de discrimination est traitée avec le plus grand sérieux et fait l'objet d'une enquête approfondie.

Salaires et avantages

Nous nous assurons que tous les collaborateurs sont rémunérés conformément à la loi applicable dans le pays et que la rémunération est adaptée au travail, sans aucune forme de discrimination.

Cela inclut la rémunération minimale s'il en existe une, le paiement des heures supplémentaires, le règlement des primes (selon la loi applicable, dispositions contractuelles particulières ou conventionnelles). Aucune réduction de salaire ne devra être effectuée pour un motif disciplinaire.

Recrutement

Nous nous engageons à mener un processus de recrutement basé sur les compétences et les qualifications des candidats.

Nos procédures de recrutement sont conçues pour éviter toute forme de discrimination et garantir l'égalité des chances.

Formation et Développement

Parce que nous croyons en l'importance du développement professionnel continu, nous proposons des programmes de formation réguliers pour améliorer nos compétences et nos connaissances, tout en veillant à ce que ces programmes intègrent des modules sur les bonnes pratiques professionnelles.

Environnement de travail

Nous fournissons un environnement de travail sûr et sain, conformément à toutes les lois et réglementations applicables, garantissant au minimum un accès raisonnable à l'eau potable et aux installations sanitaires, et pourvu de sécurités incendie, d'éclairage et de ventilation adéquats.

Nous devons nous assurer que l'ensemble des collaborateurs sont sensibilisés et formés au sujet des plans d'urgence et de la sécurité au travail. Nous devons également mettre en place des systèmes visant à prévenir et à détecter les risques potentiels pour la sécurité, pour la santé et pour la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, et à y répondre (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels « DUERP »).

Évaluation des performances

Les entretiens d'évaluations individuels et professionnels sont réalisés régulièrement. Ils visent à reconnaître les accomplissements, identifier les domaines d'amélioration et définir des objectifs clairs. Ces évaluations sont menées en toute impartialité et en accord avec les politiques internes et les normes éthiques.

RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous sommes tenus de gérer, de mesurer et d'atténuer les effets produits sur l'environnement par nos bâtiments ou les bâtiments de nos partenaires avec lesquels nous travaillons. Nous devons notamment faire attention aux émissions atmosphériques, à la réduction, à la récupération et à la gestion des déchets, à l'utilisation de l'eau et à l'élimination des eaux usées et aux émissions de gaz à effet de serre.

NOS ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DE NOTRE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La corruption est un terme générique désignant les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêts, de détournement de fonds publics et de favoritisme.

La corruption est fondée sur un « **pacte** » qui consiste à accorder ou à demander un **avantage indu** en échange d'une **faveur à laquelle la personne** n'avait pas droit.

La corruption peut être **privée ou publique**, c'est-à-dire que la présence d'un agent public dans le « pacte » conclu n'est pas obligatoire pour caractériser des faits de corruption.

La corruption peut être **active ou passive**. La corruption **active** est le fait, par quiconque, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

La corruption **passive** est le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.

La corruption peut être **directe ou indirecte**, c'est-à-dire qu'il peut y avoir l'intervention d'un intermédiaire dans le schéma de corruption.

Le caractère illégal de la corruption se caractérise par l'**intention de corrompre** et la corruption peut être caractérisée sans acte matériel. Le fait de céder à des sollicitations est également constitutif de corruption.

Ainsi, pour caractériser un acte de corruption, il importe peu que :

- l'**avantage ait été perçu ou non** ;
- la **contrepartie promise n'ait pas été reçue** ;
- le **corrupteur se voit imposer l'avantage** ;
- la **sollicitation n'ait pas été formellement exprimée**.

CE QUE DIT LA LOI

Les lois nationales répriment la corruption impliquant des agents publics, car ils ont un devoir de probité renforcé du fait même de leur fonction. Toutefois, de nombreuses législations répriment également les infractions de corruption entre personnes physiques et morales privées.

Les conventions internationales permettent aux juridictions nationales de poursuivre les personnes ayant commis des faits de corruption à l'étranger.

Les sanctions sont applicables aux auteurs et aux complices, qu'ils soient des personnes physiques ou morales.

SANCTIONS

Les personnes **physiques** peuvent encourir :

- ➔ Peines de prison ;
- ➔ Amendes.

Les personnes **morales** peuvent encourir :

- ➔ Amendes administratives et civiles ;
- ➔ Exclusion des marchés publics ;
- ➔ Interdiction de faire un appel public à l'épargne ;
- ➔ Publication de la condamnation.

Il existe différents délits, connus sous le terme générique de « corruption ». Sont ainsi interdites toutes les actions se rapportant à un des délits suivants :

LA CORRUPTION

C'est le fait, pour une personne investie de solliciter, de proposer ou d'agréer, de céder, un don, une offre ou une promesse, en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

Exemple : payer un fonctionnaire pour obtenir plus rapidement un visa.

LE TRAFIC D'INFLUENCE

C'est le fait, pour une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui : soit pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ; soit pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Exemple : demander un cadeau en échange d'une intervention pour obtenir un terrain convoité.

LA CONCUSSION

C'est le fait, par une personne publique :

- de recevoir ou demander une somme indue à titre de droits ou d'impôts ;
- d'accorder une exonération d'une somme due par la personne concernée (exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics) en violation de la réglementation.

Exemple : un agent des douanes qui demande une somme plus importante que celle due au titre de la loi pour laisser passer un camion de livres.

LE DÉTOURNEMENT

C'est le fait, par une personne de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission (vol, escroquerie, abus de biens sociaux...).

Exemple : lors de négociations d'un contrat avec un fournisseur, une partie de la remise consentie est directement transmise à l'acheteur.

LE FAVORITISME

C'est le fait par une personne de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire à la réglementation dans le cadre d'un marché public ou d'une délégation de service public.

Exemple : accorder à un fournisseur de sa connaissance un marché sans en respecter les procédures d'attribution

LES SITUATIONS À RISQUES

CADEAUX ET INVITATIONS

Les règles relatives aux cadeaux et invitations dans le Groupe ont pour vocation de s'appliquer à la fois aux cadeaux et invitations **reçus mais aussi à ceux offerts**.

Les cadeaux ou invitations évoqués au sein du Code de Bonnes Pratiques sont :

- **Tout objet de valeur ou avantage** échangé gratuitement
- Toute **activité offerte/reçue** gratuitement ou à prix inférieur (telles que les repas, déplacements, hébergements, manifestations sportives ou activités récréatives)

Risques

→ Les cadeaux, dons et invitations peuvent altérer l'indépendance dans la décision ou dans le service et remettre en cause l'impartialité ou l'honnêteté du bénéficiaire.
→ Derrière la question des Cadeaux et Invitations il y a de forts enjeux de réputation pour le Groupe.
→ Un cas de corruption dans une activité ou une filiale, même éloignée, peut avoir un impact négatif sur l'ensemble du Groupe.

Chez Média-Participations

Dans le Groupe il est interdit notamment de :
→ solliciter ou offrir une commission illicite, directement ou indirectement ;
→ promettre, offrir ou accepter un avantage pouvant influencer le comportement de la personne qui en bénéficie ;
→ accepter ou offrir une somme d'argent ou tout autre moyen de paiement comme cadeau.

Les seuls cadeaux ou invitations pouvant être réalisés doivent :

- **Être proposés sans contrepartie, être occasionnels, raisonnables et appropriés ;**
- **Correspondre à un usage professionnel normal (déjeuner d'affaires) ;**
- **Respecter la procédure sur les notes de frais applicable à la filiale ou au Groupe ;**
- **Être déclarés à sa hiérarchie ;**
- **Respecter les lois des pays où ils sont échangés.**

PAIEMENTS DE FACILITATION

Les « paiements de facilitation » sont les **paiements de petites sommes** qui permettent d'assurer la performance de tâches administratives auxquels le payeur a normalement droit gratuitement (légalement ou contractuellement).

Exemple : obtenir un visa, obtenir un délai de paiement, ...

Risques

- Les paiements de facilitation sont interdits, par la législation française notamment.
- Les paiements de facilitation nuisent à l'image de probité du Groupe.

Chez Média-Participations

Les paiements de facilitation sont interdits au sein du Groupe et dans le monde entier.

Il est par exemple interdit de :

- accepter de céder une somme d'argent non prévue au contrat à un fournisseur afin qu'il respecte les délais convenus au contrat ;
- accepter une somme d'argent en échange d'un service ;
- payer un intermédiaire afin qu'il « s'arrange » pour obtenir plus rapidement un document administratif ;
- dans le cas où le recours à un intermédiaire est obligatoire ou imposé par des autorités locales, il faut tracer les paiements réalisés conformément aux règles de l'entité concernée.

CONFLITS D'INTÉRÊT

Le conflit d'intérêt est une situation qui naît quand une personne est susceptible d'être influencée, dans l'exercice de ses fonctions, **par un autre intérêt public ou privé**, distinct de celui qu'elle doit défendre dans ses fonctions.

Le conflit d'intérêt peut survenir :

- **Au niveau de l'entité ou du Groupe**, qui se retrouverait dans une situation de conflit entre deux clients ; ou
- **Au niveau d'un collaborateur**, dans l'exercice de ses fonctions.

Dans les deux cas, il est impératif d'être très vigilant quant à la survenance de ces situations.

Risques

- Un conflit d'intérêt comporte des risques pour le Groupe d'un point de vue réglementaire.
- Une situation de conflit d'intérêt risque d'être préjudiciable au Groupe en faisant prendre au collaborateur une décision contraire ou n'étant pas la plus appropriée aux intérêts du Groupe.

Chez Média-Participations

Le risque de conflit d'intérêt est pris très au sérieux, pour garantir une image de probité et l'indépendance de ses collaborateurs.

Il est ainsi recommandé de

- la sélection d'un fournisseur ou d'un intermédiaire faisant partie de nos connaissances doit reposer sur des critères objectifs et toujours en favorisant le meilleur intérêt pour le Groupe ;
- s'assurer qu'une personne étant intervenue dans l'attribution d'un contrat ne participe pas à l'attribution d'un sous-contrat ou d'un avantage ;
- faire respecter la confidentialité auprès des collaborateurs ;
- déclarer immédiatement à sa hiérarchie toute situation dans laquelle le Groupe Média-Participations ou le collaborateur pourrait se trouver en situation de conflit d'intérêt ;
- vérifier l'absence de toute situation de conflit d'intérêt avant de s'engager contractuellement ;
- le cas échéant, pour le collaborateur, ne pas hésiter à se retirer du processus de décision

RELATION D'AFFAIRES

Le Groupe Média-Participations, présent dans le monde entier, se doit d'être vigilant dans la cadre de ses relations d'affaires, le choix de ses partenaires commerciaux pouvant présenter une **situation à risque** et l'exposer à des sanctions.

Risques

- Traiter avec des partenaires à risque sur le terrain de la corruption, et être ainsi tenu responsable des fautes de ces derniers.
- Nouer des relations d'affaires avec des partenaires implantés dans des pays sous embargos, et s'exposer ainsi à des sanctions commerciales.

Chez Média-Participations

- Afin de s'assurer de l'intégrité de ses fournisseurs et sous-traitants, le Groupe doit, avant toute relation d'affaires, mettre en œuvre une procédure d'évaluation afin de vérifier que ces derniers agissent conformément aux lois et réglementations en vigueur. Le but d'une telle évaluation est ainsi d'établir une connaissance suffisante de ses partenaires et d'identifier les éventuels risques que comprennent les futures relations d'affaires.
- Les relations d'affaires avec certains pays peuvent être soumises à des contrôles et à des restrictions commerciales. Le commerce de biens et de services ciblés peut être interdits et soumis à des sanctions. À ce titre, le Groupe s'engage à vérifier avant toute démarche commerciale, la liste des pays soumis à des restrictions commerciales en consultant le site des douanes accessible via le lien suivant : <https://www.douane.gouv.fr/demarche/consulter-la-carte-interactive-des-mesures-de-restrictions-commerciales>

REPRÉSENTATION D'INTÉRÊT (LOBBYING)

La représentation d'intérêt s'entend par le fait de **rentrer en contact direct ou indirect** avec un responsable public en vue d'influencer une décision publique, pour défendre des valeurs et intérêts particuliers.

Les actions de représentation d'intérêts permettent donc de défendre les intérêts du Groupe Média-Participations auprès d'acteurs publics, et sont à ce titre nécessaires au bon fonctionnement et à la bonne administration du Groupe. Toutefois, il faut éviter que ces actions de représentation puissent être assimilées à une forme de trafic d'influence.

Risques

- Le risque est que les actions de représentation soient assimilées à une forme de trafic d'influence.
- Les actions de représentations engagent l'image du Groupe auprès des acteurs publics et privés du secteur.

Chez Média-Participations

Afin de limiter les risques liés aux actions de représentation :

- les actions de représentation doivent être réalisées par des personnes habilitées à le faire au regard de leurs fonctions ;
- il est nécessaire de s'assurer du respect des réglementations en matière de représentation d'intérêts.

S'ASSURER DU RESPECT DU CODE DE BONNES PRATIQUES

PAR LES FOURNISSEURS DU GROUPE

Le Groupe Média-Participations peut être tenu responsable des actes commis par ses partenaires d'affaires, notamment lorsque ces actes, effectués en son nom ou profit, violent les lois et règlements en vigueur.

Les Fournisseurs doivent agir en adéquation avec les politiques et valeurs du Groupe.

Nous attachons une importance capitale au respect des dispositions du Code de Bonnes Pratiques par nos Fournisseurs. Nos Fournisseurs doivent avoir pris connaissance et acceptés de respecter les dispositions du Code de Bonnes Pratiques avant toute conclusion d'un contrat.

Risques

Les actions et comportements des partenaires commerciaux du Groupe peuvent nuire à la réputation du Groupe et entraîner des impacts juridiques, financiers et réputationnels négatifs.

Chez Média-Participations

Afin de limiter les risques liés aux actions et comportements des partenaires commerciaux :

- le Groupe les soumet à des processus d'évaluation de leur intégrité avant tout engagement puis tout au long de la relation contractuelle ;
- le Groupe s'assure qu'ils possèdent les qualifications requises pour les missions qui leur sont confiées.

PAR LES COLLABORATEURS

Les collaborateurs doivent agir en adéquation avec les politiques et valeurs du Groupe.

Ils doivent ainsi :

- **Connaître** les exigences du Code de Bonnes Pratiques ainsi que les procédures opérationnelles applicables dans son entité, et s'y conformer ;
- **S'approprier** les règles du Groupe, notamment en se référant régulièrement au Code de Bonnes Pratiques ;
- **S'inscrire** dans une démarche de prévention des risques de corruption en :
 - S'informant
 - Respectant les politiques et procédures applicables à son périmètre d'activités
 - Alertant rapidement en cas de doute ou de problèmes
- **Faire part** de leurs préoccupations en faisant rapidement remonter toute inquiétude sur de potentielles infractions au Code de Bonnes Pratiques du Groupe.

LE DISPOSITIF D'ALERTE

Le Groupe Média-Participations a choisi de mettre en place un site d'alerte (ci-après « le Site ») afin de promouvoir un environnement de travail plus sûr. L'objectif est de permettre aux collaborateurs, aux partenaires et à tous tiers, dans les conditions définies ci-après, d'alerter sur les sujets listés à la rubrique ci-dessous « *quelles informations peuvent être signalées ?* », en toute confidentialité et en toute confiance grâce à un site de signalement crypté.

De plus, vous pouvez, en tant que lanceur d'alerte, bénéficier d'un statut protecteur, lequel vous préserve notamment d'éventuelles représailles. Cependant, cette protection reste conditionnée à certaines exigences, raison pour laquelle, par ce guide, nous vous présenterons :

- Comment bénéficier du statut de lanceur d'alerte ;
- Comment la loi protège le lanceur d'alerte ;
- Comment effectuer son alerte.

Le Groupe Média-Participations attache une grande valeur au courage et à l'intelligence d'un lanceur d'alerte. Chaque alerte interpelle le collectif et si après enquête la situation signalée à risque est avérée, la réponse du Groupe doit être collective afin de réparer la situation en préservant et en protégeant les intérêts de chacun.

Cependant, la procédure de lanceur d'alerte doit être utilisée de manière raisonnée et être exercée de bonne foi, selon les étapes visées ci-après. Elle ne doit en aucune façon être utilisée à des fins malveillantes et en aucun cas être exercée pour de la délation ou pour de la dénonciation calomnieuse.

LE STATUT DE LANCEUR D'ALERTE

Un lanceur d'alerte s'entend de toute personne physique qui signale ou dévoile certaines informations en les portant à la connaissance d'un employeur, d'une autorité administrative, ou en les rendant public, et cela :

- Sans en tirer de contrepartie financière directe ;
- Et de bonne foi (soit en ayant des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont véridiques, à la lumière des informations détenues).

L'alerte peut intervenir **dans le cadre d'une relation professionnelle ou en dehors de tout contexte professionnel**, mais dans ce second cas, le lanceur d'alerte doit avoir eu **personnellement** connaissance de l'information, et l'alerte ne pourra se faire sur le Site mais devra directement être signalée auprès des autorités administratives compétentes.

La protection du lanceur d'alerte est par ailleurs désormais étendue à son entourage : le **facilitateur**, soit une personne physique ou morale qui aide le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation. Il peut s'agir notamment des syndicats, des associations, des proches ou des collègues du lanceur d'alerte.

Pour autant, pour pouvoir bénéficier du statut de lanceur d'alerte, des **conditions** doivent être respectées :

- Certaines propres aux informations signalées,
- Certaines propres à l'émetteur de l'alerte.

QUELLES INFORMATIONS PEUVENT-ÊTRE SIGNALÉES ?

Seuls peuvent faire l'objet d'un signalement /divulgateion, les faits qui, soit :

- Présentent un caractère illicite (crime/délit) ;
- Portent atteinte à l'intérêt général ;
- Constituent une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement.

Cela peut notamment concerner les sujets suivants :

- ÉTHIQUE : Comportement illégal (corruption, fraude, droit de la concurrence, blanchiment d'argent, comptable, financier, etc.) ou encore comportement contraire au référentiel éthique du Groupe Média-Participations ;
- ENVIRONNEMENT : Protection de l'environnement ;
- DEVOIR DE VIGILANCE : Atteinte envers les droits humains et les libertés fondamentales ;
- SOCIAL : Santé, hygiène et sécurité / Discrimination ou harcèlement.

En revanche, ne peuvent faire l'objet d'une alerte les informations et documents relevant du :

- Secret de la défense nationale,
- Secret médical,
- Secret des délibérations judiciaires,
- Secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire,
- Secret professionnel de l'avocat.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU STATUT DE LANCEUR D'ALERTE ?

Pour pouvoir être considéré comme lanceur d'alerte, vous devez, au-delà d'entrer dans la définition du lanceur d'alerte susmentionnée, appartenir à l'une des catégories suivantes :

- Membres du personnel :
 - Entités du Groupe Média-Participations,
 - Personnes dont la relation de travail s'est terminée (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation),
 - Personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature.
- Actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité,
- Membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance,
- Collaborateurs extérieurs et occasionnels,
- Cocontractants de l'entité concernée et leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que membres de leur personnel.
- Toute personne qui a obtenu l'information en dehors du cadre professionnel, à condition d'en avoir eu personnellement connaissance.

LA PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Dès lors que vous entrez dans la définition du lanceur d'alerte (ci-dessus exposée), et que vous respectez les règles de signalement (ci-après exposées), vous avez la possibilité de bénéficier de la protection prévue par la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dit sapin II (modifiée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022.).

En effet, le législateur interdit toute forme de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte et donne à ces derniers les moyens de se défendre s'ils en sont victimes.

- Il est ainsi interdit de vous obliger ou de vous inciter à renoncer à votre statut de lanceur d'alerte (par une clause du contrat de travail par exemple).
- Il est également interdit de vous faire subir des représailles en lien avec votre alerte, soit, pour votre employeur, de prendre une mesure défavorable à votre encontre du fait de votre alerte (licenciement, suspension, mise à pied, baisse de rémunération, sanction disciplinaire).
Si tel est le cas, vous avez la possibilité de solliciter l'annulation de ces mesures ainsi qu'une indemnisation du préjudice subi devant les juridictions.
- Vous êtes aussi protégés contre certaines actions, puisque l'on ne peut vous poursuivre, pénalement ou civilement, pour des faits en lien avec votre alerte.
- Vous pouvez bénéficier d'un soutien financier dans le cadre d'une procédure engagée par vous ou contre vous.

Si vous ne bénéficiez pas du statut de lanceur d'alerte et/ou que vous ne respectez pas les règles de signalement et que votre signalement apparaît comme abusif, vous vous exposez à des poursuites civiles ou pénales conformément aux dispositions du droit français.

LA PROCÉDURE D'ALERTE À SUIVRE POUR BÉNÉFICIER DE LA PROTECTION

Vous avez la possibilité, en tant que lanceur d'alerte, de dévoiler l'information par le biais d'un **signalement**, lequel peut être interne ou externe, et d'une **divulgation publique**. Pour autant, la protection accordée au lanceur d'alerte reste conditionnée au suivi d'une procédure bien déterminée :

- Soit effectuer, dans un premier temps, un signalement,
- La divulgation publique n'étant envisageable que dans un second temps, aux conditions ci-après exposées.

Il existe donc deux signalements possibles :

- Le signalement interne, qui consiste à lancer une alerte sur notre Site.
- Le signalement externe, qui consiste à porter l'alerte à la connaissance d'une institution désignée par les textes.

Quel signalement choisir ?

- Si l'information objet de l'alerte a été obtenue dans le cadre de vos activités professionnelles, vous avez le choix entre le signalement interne et externe, les deux pouvant être menés en parallèle.
- Si l'information objet de l'alerte a été obtenue hors contexte professionnel, en revanche, seul le signalement externe est possible.

LE SIGNALEMENT INTERNE

Deux conditions doivent être remplies pour que vous puissiez procéder à un signalement interne :

- L'alerte doit porter sur des informations professionnelles :
- Obtenues dans le cadre de vos activités professionnelles,
- Et portant sur des faits qui se sont produits/sont susceptibles de se produire dans la structure concernée.
- Vous êtes/avez été dans un rapport professionnel avec la structure mise en cause.

❖ Les informations à transmettre :

Il vous suffit ensuite de choisir l'entité concernée, puis de compléter le formulaire dédié en ligne. Le Site est accessible à tout moment à partir de n'importe quelle connexion.

Les informations communiquées dans le cadre d'un dispositif d'alerte doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte. Il convient d'éviter de communiquer des données sensibles (origine, politique, santé, orientation sexuelle...) ou des données d'infraction, sauf si ces informations sont absolument nécessaires à votre signalement.

Vous avez la possibilité de joindre des documents en pièce jointe lors de l'envoi de votre alerte.

Vous pourrez également les envoyer plus tard en vous reconnectant sur le Site grâce à vos éléments de connexion communiqués par le Site. Les métadonnées des documents que vous transmettez via le Site sont supprimées pour garantir l'anonymat dans le cas où cette option serait choisie.

Vous êtes informés que seuls les cas pour lesquels les informations transmises sont précises et suffisantes pourront faire l'objet d'une démarche d'investigation. Dans le cas contraire, l'équipe en charge des investigations vous demandera par l'intermédiaire du Site, toutes les précisions utiles et nécessaires afin de démarrer l'investigation. Sans réponse de votre part dans un délai de 15 jours ouvrés, l'alerte sera alors classée sans suite.

❖ La question de l'anonymat du lanceur d'alerte

Il vous est possible, lors de votre signalement, de ne pas communiquer votre identité. Pour autant, il vous est conseillé de donner votre identité, cela pouvant aider dans la démarche d'investigation et de résolution du cas.

Par ailleurs, dès lors que le signalement est anonyme, la vérification sur l'appartenance à l'une des catégories permettant d'être considéré comme lanceur d'alerte ne pourra être faite, et le statut de lanceur d'alerte ne pourra donc être confirmé.

En conséquence, les suites données à l'alerte dépendront de la nature des faits signalés et de la possibilité de vérification de ceux-ci au vu des éléments fournis.

❖ Comment la confidentialité du lanceur d'alerte est préservée ?

Dès lors que vous communiquez votre identité à celui qui traite le signalement, ce dernier préserve votre confidentialité afin d'assurer votre protection.

Notre procédure de recueil et de traitement des signalements garantit à ce titre une stricte confidentialité sur les points suivants :

- L'identité du lanceur d'alerte : les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où nous serions légalement tenus de dénoncer les faits. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire.
- L'identité des personnes visées par l'alerte et de tout tiers mentionné dans le signalement : les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.
- Les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

❖ Notre Site est-il sécurisé ?

Notre Site est hébergé par un partenaire externe spécialisé : « EQS GROUP », afin d'assurer la sécurité et la confidentialité des échanges.

Le processus de signalement et l'ensemble des échanges qui interviendront dans le cadre de l'alerte sont strictement confidentiels et s'effectuent par des canaux sécurisés et cryptés sur le Site.

Seules les personnes autorisées peuvent accéder aux messages des lanceurs d'alerte (cf. paragraphe « Qui traite mon alerte ? »). Le meilleur niveau de sécurité dans le domaine garantit en outre l'anonymat des lanceurs d'alerte dès lors qu'ils le souhaitent et protège les données sensibles.

❖ Comment suivre mon alerte ?

Lors de l'envoi de votre alerte, vous verrez apparaître sur votre écran un identifiant et un mot de passe, conservez-les. Ils seront nécessaires pour vous connecter dans l'espace de dialogue dédié ou pour fournir des renseignements complémentaires.

❖ Que faire en cas de perte de mon identifiant ou de mon mot de passe ?

Pour des raisons de sécurité et de confidentialité votre identifiant et votre mot de passe ne sont accessibles à personne d'autre que vous.

En cas de perte de votre identifiant ou de votre mot de passe, il vous sera impossible de les réinitialiser ou de les récupérer.

Si vous avez choisi divulguer votre identité ou si vous avez laissé des coordonnées sur lesquelles vous êtes joignable nous vous recontacterons via le moyen laissé (mail, téléphone).

Si vous avez choisi de rester anonyme, vous devrez procéder à un nouveau signalement.

❖ Qui traitera mon alerte ?

Le Site est géré de manière décentralisée. Les signalements sont reçus immédiatement et exclusivement par les membres habilités qui décident des suites à donner et assurent le suivi des signalements en conformité avec la réglementation applicable et les règles éthiques du Groupe. L'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes

visées et de tout tiers qui y est mentionné sont garantis.

Tous les destinataires des alertes reçues veillent au respect des obligations légales applicables et des chartes, politiques et règlements internes du Groupe Média-Participations.

L'accès aux alertes qui entrent dans le cadre de la protection du lanceur d'alerte n'est autorisé qu'aux membres habilités. Les informations utiles à l'investigation peuvent être communiquées à des tiers si cela est nécessaire pour traiter le signalement.

En cas d'alerte qui interférerait avec l'un des récipiendaires, celui-ci serait écarté de l'investigation afin de préserver l'indépendance et l'impartialité dans la gestion de l'alerte.

LE SIGNALEMENT EXTERNE

Qu'un signalement interne ait ou non été effectué, il est possible de recourir au signalement externe.

❖ A qui adresser le signalement ?

Le signalement externe peut, au choix, être adressé :

- A l'une des autorités mentionnées par le décret n°2022-1284.
- A l'autorité judiciaire.
- A l'institution de l'Union Européenne compétente.

❖ Vers qui se tourner en cas de difficulté à déterminer l'autorité compétente ?

En cas de difficulté à déterminer l'autorité compétente, il est toujours possible de s'adresser au Défenseur des droits, lequel vous orientera vers l'autorité la mieux à même de traiter l'alerte.

La saisine du défenseur des droits peut se faire :

- En renseignant le formulaire électronique disponible sur le site internet du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr / « Saisir le Défenseur des droits ».
- Par courrier gratuit, sans affranchissement : Défenseur des droits - Libre réponse 71120 - 75342 Paris CEDEX 07
- Par téléphone au 09 69 39 00 00, du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30 (coût d'un appel local).

❖ Conseils pratiques pour l'envoi de documents

- Privilégiez toujours les envois en recommandé avec accusé de réception.
- N'adressez que des copies, conservez vos originaux.
- Ayez recours au système de la double enveloppe :

Insérez les éléments de votre alerte dans une enveloppe fermée portant exclusivement la mention « SIGNALEMENT D'UNE ALERTE ».

Introduisez cette enveloppe dans une seconde enveloppe sur laquelle figure l'adresse de l'autorité saisie pour le traitement de l'alerte. Cette précaution permet de garantir que seules les personnes autorisées auront accès aux informations confidentielles de votre alerte.

LA DIVULGATION PUBLIQUE

La divulgation publique, qui consiste à porter l'alerte à la connaissance du public, n'est possible que dans cinq hypothèses :

❖ Vous avez effectué un signalement externe :

- Après de l'une des autorités compétentes listées par le décret, et aucune réponse appropriée ne vous a été apportée dans un délai de 3 mois après le signalement.
- Après de l'autorité judiciaire, d'une institution de l'Union Européenne, ou du défenseur des droits, et aucune réponse appropriée ne vous a été apporté dans un délai de 6 mois après le signalement.

❖ L'information n'est pas susceptible de porter atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale, et vous n'avez pas effectué de signalement externe car :

- Présence d'un danger grave et imminent pour les alertes ne portant pas sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- Présence d'un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général (situation d'urgence) pour les alertes portant sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- Risque de représailles en saisissant une autorité externe, ou l'autorité externe ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet du signalement.