

# Code of Conduct

Code de Conduite de Bertelsmann

# Sommaire

1.0	Préambule	4
2.0	Principes	8
2.1	Exigences de base	10
2.1.1	Respect de la loi	11
2.1.2	Discussion ouverte	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	15
2.2	Responsabilité	16
2.2.1	Droits de l'Homme	17
2.2.2	Conditions de travail équitables et saines	18
2.2.3	Protection de l'environnement et du climat	19
2.3	Partenaires commerciaux et tiers	20
2.3.1	Relations avec nos partenaires commerciaux	21
2.3.2	Lutte anti-corruption et anti-subornation	23
2.3.3	Concurrence loyale	24
2.3.4	Relations avec les instances gouvernementales et les organismes de régulation	25
2.3.5	Sécurité des produits	26
2.4	Contenu, informations et finances	28
2.4.1	Indépendance journalistique et responsabilité des contenus	29
2.4.2	Protection de la propriété intellectuelle	30
2.4.3	Protection des données	31
2.4.4	Intégrité financière	33
2.4.5	Délit d'initié	34
2.4.6	Informations sur les produits et services	35
2.4.7	Utilisation et sécurisation des technologies de l'information	36
2.4.8	Confidentialité et communication	37



3.0	Guide pour la prise de décision	38
4.0	Discuter d'un problème potentiel ou signaler une infraction	42
4.1	Personnes de contact dans votre environnement de travail immédiat	46
4.2	Personnes de contact dans le Bertelsmann Corporate Center	47
4.3	Système d'alerte en ligne (système « Speakup »)	48
4.4	Médiateur (Ombudsperson)	49
4.5	Obligation de signalement pour les infractions significatives de conformité	50
5.0	Informations complémentaires	52

# 1.0 Préambule

Chers collègues,

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

Pour nous, le directoire, la conformité est une priorité. Et pour la respecter, nous avons besoin de votre soutien. Nous ne pouvons garantir une conformité complète qu'en travaillant ensemble. En tant que membres du directoire de Bertelsmann, 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 employés et avec nos partenaires commerciaux. Nous ne tolérons aucunement les violations de la loi, le harcèlement ou la discrimination.

Le présent Code de conduite Bertelsmann définit des normes pour nos activités commerciales, fournit un guide pour aider à prendre les décisions difficiles et un aperçu des interlocuteurs disponibles pour répondre aux questions et à qui vous pouvez signaler des infractions. Tous les membres de la société Bertelsmann – conseil de surveillance, directoire et employés à tous les niveaux – sont tenus d'adhérer aux principes définis dans ce Code.

Chez Bertelsmann, 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 employés.

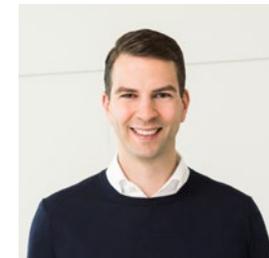
Si vous rencontrez ou remarquez un problème, n'hésitez pas à demander de l'aide – que ce soit localement ou par le biais de canaux alternatifs qui sont décrits dans ce Code de conduite.

Nous vous remercions de contribuer à la culture de conformité de Bertelsmann par votre comportement personnel.

Le Conseil d'administration



**Thomas Rabe**  
Président et directeur général de Bertelsmann et directeur général du groupe RTL



**Carsten Coesfeld**  
Membre du conseil d'administration de Bertelsmann, Bertelsmann Investments et Financial Solutions



**Rolf Hellermann**  
Directeur financier de Bertelsmann



**Immanuel Hermreck**  
Directeur des ressources humaines de Bertelsmann



RTL



Penguin  
Random  
House



BMG



arvato  
group



Bertelsmann  
Marketing  
Services



Bertelsmann  
Education Group



BI Bertelsmann  
Investments



# 2.0 Principes



# 2.1

## Exigences de base

### 2.1.1

#### Respect de la loi

- Le respect de l'ensemble des lois et réglementations est pour nous une évidence, et est déterminant pour le succès de nos sociétés à l'échelle mondiale. Toute infraction aux lois et réglementations peut avoir tant pour l'entreprise que pour les collaborateurs des conséquences graves telles que des condamnations pénales, des mesures disciplinaires, des dédommagements ou des atteintes à notre réputation.
- Nous investiguons chaque signalement d'infraction. Les infractions sont stoppées et les conséquences appropriées en sont tirées.
- Les cadres de Bertelsmann (collaborateurs portant 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 service juridique compétent doit être consulté, ou toute autre personne référente listée au chapitre 4 (« Discuter d'un problème potentiel ou signaler une infraction »).

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

## 2.1.2

### Discussion ouverte

- 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 nous sommes très attachés à 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 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, et avec le but d'accuser faussement une autre personne, constituent en revanche une infraction de conformité et conduiront à des conséquences appropriées.
- Si des collaborateurs ne se sentent pas à l'aise pour aborder des problèmes directement avec leur supérieur ou une autre personne de leur environnement local, ou si leurs requêtes demeurent 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 »).

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

## 2.1.3

### Confiance et respect mutuels

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

- Nous ne tolérerons aucun comportement discriminatoire basé sur de la nationalité ou des origines ethniques, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle, de la grossesse ou du statut marital ou parental, de l'âge, des handicaps, de la religion ou des 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.



Plus d'information à ce sujet dans la procédure **Anti-Corruption and Integrity**.

- 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 dans le 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 afin que le problème soit résolu rapidement.

## 2.1.5

## Protection des biens de l'entreprise

- Nous traitons 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 impropres 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.

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



## 2.2

# Responsabilité

### 2.2.1

#### Droits de l'homme

- Nous respectons les droits de l'homme, les droits individuels et la dignité de nos collaborateurs et de tout 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 Bertelsmann, et nous appliquons strictement les lois en vigueur.

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.

## 2.2.2

### Conditions de travail équitables et saines

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

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

## 2.2.3

### Protection de l'environnement et du climat

- Nous respectons les réglementations environnementales en vigueur ainsi que les 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 et l'énergie de manière responsable.

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

Climate Neutral by  
2030



# 2.3

## Partenaires commerciaux et tiers

### 2.3.1

#### Relations avec nos partenaires commerciaux

- Nos partenaires commerciaux (p. ex. nos clients, fournisseurs, agents et consultants) exigent de trouver en Bertelsmann 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. Lorsque nous nous apercevons 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 Integrity & 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 suivons les procédures 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 applicables en matière 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.

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



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann BeTrade**.



## 2.3.2

### Lutte anti-corruption et anti-subornation

- 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 et transparente et 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. citations, investigations ou procédures judiciaires).
- En cas de réception d'une requête officielle quelle qu'elle soit, les collaborateurs doivent contacter immédiatement la direction et le service juridique de leur entreprise.
- Dans la mesure où des autorisations administratives sont nécessaires, pour l'entreprise ou pour le salarié, nous ne débuterons nos opérations dans le secteur d'activité concerné que lorsque celles-ci auront été obtenues. S'il advient qu'une autorisation est révoquée ou expire, nous mettons fin à nos opérations jusqu'à sa ré-obtention.
- Nous n'accordons aucun cadeau en nature à des agents publics, limitons les marques d'hospitalité pour ces agents à des restaurations modestes et tenons compte auparavant des exigences de consultation et de validation.

Nous condamnons toute forme de corruption et de subornation.



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann Anticorruption & Integrity** et **Donations, Sponsoring & Memberships**.

### 2.3.3

## Concurrence loyale

Nous nous engageons pour le principe d'une concurrence loyale. 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 le service juridique de Bertelsmann pour toutes les questions relatives à la lutte anti-trust et à la concurrence.



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann Antitrust Law Compliance**.

- 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 mettons fin immédiatement aux infractions.

### 2.3.4

## Relations avec les instances gouvernementales et les organismes de régulation

- 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 et transparente et 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. citations, investigations ou procédures judiciaires).
- Nous n'accordons aucun cadeau en nature à des agents publics, limitons les marques d'hospitalité pour ces agents à des restaurations modestes et tenons compte auparavant des exigences de consultation et de validation.
- En cas de réception d'une requête officielle quelle qu'elle soit, les collaborateurs doivent contacter immédiatement la direction et le service juridique de leur entreprise.

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



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann Anticorruption and Integrity**.

## 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.
- 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.



# 2.4

## Contenu, informations et finances

### 2.4.1

#### Indépendance journalistique et responsabilité des contenus

- L'indépendance éditoriale et journalistique est le fondement de nos activités de publication, de média numériques, de télévision, de radio 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 nous sentons tenu à un devoir de vérité et de la plus grande transparence possible dans nos comptes-rendus journalistiques.
- Nous pouvons à tout moment, dans la mesure où cela est prévu par la loi, invoquer le droit au secret professionnel 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 lois, règlements et politiques d'entreprises relatifs à la séparation entre le contenu éditorial et la publicité commerciale.
- Les cadres dirigeants de l'entreprise en particulier 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.
- Nous accordons une grande importance à la protection des enfants et des jeunes lors de la production et la diffusion de nos contenus, et nous respectons les réglementations correspondantes.
- Les contenus de fiction et de divertissement peuvent également être faiseur d'opinion. Nous sommes conscients de cette responsabilité et nous agissons en conséquence.

Nous observons une totale indépendance éditoriale et journalistique. Nous sommes également conscients de notre responsabilité dans les contenus que nous produisons et que nous diffusons.

## 2.4.2

### Protection de la propriété intellectuelle

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

## 2.4.3

### 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 collaborateurs, clients ou autres, 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, l'utilisation et la transmission de données à caractère personnel bénéficie régulièrement des conseils et du soutien des services légaux correspondants et des délégués à la protection des données.

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



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann Data Protection Guideline**.



## 2.4.4

### Intégrité financière

- 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 les règles en matière de reporting financier de Bertelsmann SE & Co. KGaA 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.
- Nous respectons les dispositions fiscales et remplissons nos obligations fiscales. Nous adressons nos éventuelles questions au département fiscal de Bertelsmann.

Nous menons nos affaires et gérons les dossiers et les rapports financiers en bonne et due forme et avec transparence.



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure Bertelsmann Group Tax Guidelines

## 2.4.5

### Délit d'initié

- 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 sont rendues publiques, elles peuvent 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 significatifs, 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 département juridique compétent de son entreprise pour s'assurer que la loi est respectée.

Nous respectons les lois applicables en matière de délit d'initié ainsi que les procédures internes relatives aux informations privilégiées concernant nos activités propres ou des activités tierces.



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure Bertelsmann Capital Market Compliance.

## 2.4.6

### Informations sur les produits et services

- 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.

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.



## 2.4.7

## Utilisation et sécurisation des technologies de l'information

- 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, ou pour des activités contraires à l'éthique ou illégales.

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.



Plus d'informations à ce sujet dans la Procédure **Bertelsmann Information Technology and Information Security**.

## 2.4.8

## Confidentialité et communication

- Les informations confidentielles sont uniquement communiquées à un(des) destinataire(s) prévu(s). 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, communication 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 la procédure Bertelsmann One Voice Policy Guidelines for Public Statements, nous signalons immédiatement aux services de communication de l'entreprise, ou au service de presse compétent, tout risque en la matière.
- Les collaborateurs de Bertelsmann sont informés de manière complète, transparente et actuelle à propos de l'entreprise, en tenant compte des impératifs de confidentialité.

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



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann One Voice Policy Guidelines for 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 certaines questions, n'agissez pas ou ne prenez pas de décision sans vous adresser au préalable à l'une des personnes de contact mentionnées dans la section suivante.

Ai-je pris en compte et examiné, à mes yeux, 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 ?

Mon action ou ma décision pourrait-elle être défendue face à un tiers ?



4.0

Discuter d'un  
problème potentiel  
ou signaler une  
infraction



## 4.0

### Discuter d'un problème potentiel ou signaler une infraction

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 avec les interlocuteurs locaux compétents pour obtenir leurs conseils. Toutefois face à certains problèmes, tels que des pratiques commerciales illégales, il peut être plus aisé 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 d'employés formulant, de bonne foi, des doutes sur l'intégrité d'un comportement est interdit (cf. 2.1.2 « Discussion ouverte »). 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 employés et par des tiers.



## 4.1

### Personnes de contact 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 conformité. Par exemple :

- Votre supérieur hiérarchique
- La direction de votre entreprise
- Votre Directeur de la Conformité ou Responsable Conformité local
- Le service des ressources humaines, le service juridique ou financier, le service des audits
- 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 Bertelsmann sur l'intranet de Bertelsmann.

## 4.2

### Personnes de contact dans le Bertelsmann Corporate Center

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 Bertelsmann Corporate Center, en particulier au département Integrity & Compliance. Dans ce département, votre demande est traitée dans le respect de la confidentialité et des règles applicables à la protection des données. Tous les signalements d'une possible infraction de conformité font l'objet d'une enquête.

#### Integrity & Compliance

Allemagne  
Téléphone : +49 (0) 52 41-80-76000  
États-Unis  
Téléphone : +1 212 782-10 57  
[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com)  
[www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)

#### Service d'audit

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-72239  
[audit@bertelsmann.com](mailto:audit@bertelsmann.com)

#### Protection des données

Téléphone : +49 (0) 5241 80-894 76  
[data-protection@bertelsmann.com](mailto:data-protection@bertelsmann.com)

#### Service juridique

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-2192  
[legal@bertelsmann.com](mailto:legal@bertelsmann.com)

#### Service juridique – Droit de la concurrence

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-2192  
[antitrust@bertelsmann.com](mailto:antitrust@bertelsmann.com)

#### Ressources humaines

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-41800  
[corporateHR@bertelsmann.com](mailto:corporateHR@bertelsmann.com)

#### Fiscalité

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-2237  
[tax@bertelsmann.com](mailto:tax@bertelsmann.com)

#### Communication Groupe

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-71450  
[corporatecomms@bertelsmann.com](mailto:corporatecomms@bertelsmann.com)

L'adresse postale de ces départements est : Bertelsmann SE & Co. KGaA |  
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh | Allemagne | [www.bertelsmann.com](http://www.bertelsmann.com)

## 4.3

### Systeme d'alerte en ligne (systeme « 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 Integrity & Compliance de Bertelsmann.

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 au service Integrity & Compliance.

[www.alerteenligne.com](http://www.alerteenligne.com)

## 4.4

### Médiateur (Ombudsperson)

Vous pouvez également contacter un médiateur externe mandaté par Bertelsmann. 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 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](mailto:ombuds@discussconcerns.com)

Téléphone : +49 (0) 32-211 11 23 39

Numéro gratuit : 0800-664 7879

(depuis l'Allemagne uniquement)



Annette Parsch, Ombudsperson

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

[ombuds2@discussconcerns.com](mailto:ombuds2@discussconcerns.com)

Téléphone : +1 646-981-0753

(depuis États-Unis uniquement)



Dina Jansenson, Ombudsperson

## 4.5

### Obligation de signalement pour les infractions significatives de conformité

Les cadres et les collaborateurs qui, en raison de leur poste ou de leur position dans l'organisation, assument une responsabilité particulière dans le maintien de la conformité sont tenus de signaler immédiatement des éléments concrets ou des suspicions relatifs à une infraction significative de conformité au service compétent du Corporate Center, en particulier au département Integrity & Compliance. Tous les autres collaborateurs sont appelés à faire de même.

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



Plus d'informations à ce sujet dans la procédure **Bertelsmann Guidelines for Handling Suspected Compliance Violations**

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 au droit de la concurrence ou au droit du commerce extérieur.
- Les infractions au droit de l'homme, le harcèlement sexuel ou les infractions à la discrimination
- 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 conformité doit être signalée ou pas, vous devez vous adresser au département Integrity & Compliance.



# 5.0 Informations complémentaires

## Bertelsmann Integrity & Compliance

Ce Code de conduite ne peut répondre à toutes les questions qui peuvent se présenter lors de votre activité à Bertelsmann. Les règles générales du Code de conduite sont développées plus en détail dans les procédures Bertelsmann, valables dans l'ensemble du groupe.

Vous trouverez ces procédures dans l'Intranet de Bertelsmann à l'adresse <http://executiveboardguidelines.bertelsmann.com>

Vous trouverez les "Essentiels" de Bertelsmann (Essentials) ici <https://www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/>.

De plus amples informations sur le Code de conduite et sur la politique Integrity & Compliance sont également disponibles ici : <http://www.integrity.bertelsmann.com> et dans l'Intranet à l'adresse <http://benet.bertelsmann.com/integrity&compliance>.

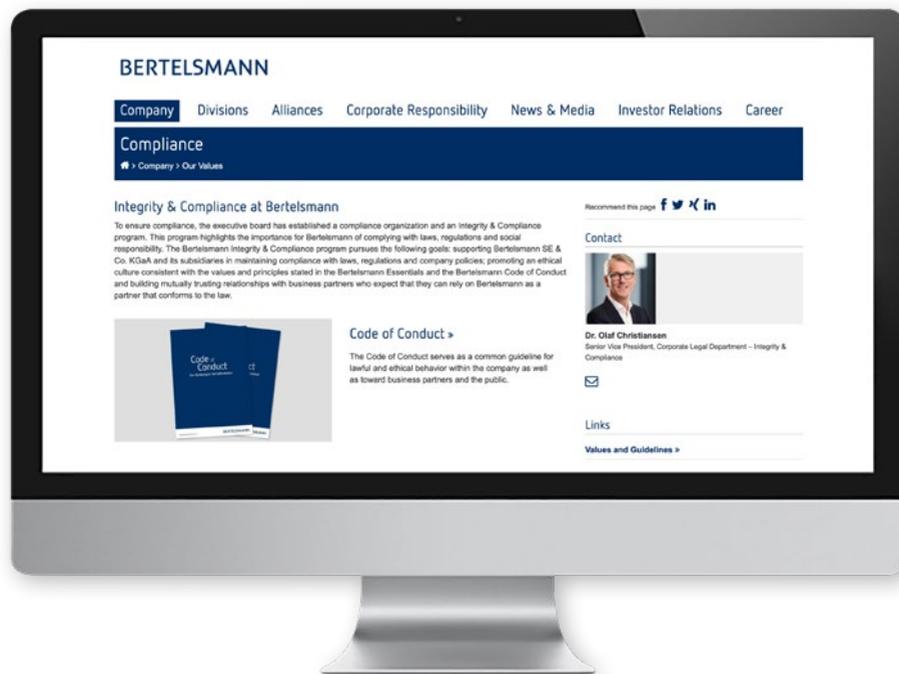
Le département Integrity & Compliance est disponible à tout moment par téléphone ou par email

[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com)

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-76000 (Allemagne)

Téléphone : +1 212 782-10 57 (États-Unis)

[www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)



Allemagne :

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance

Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh

Téléphone : +49 (0) 52 41-80-76000

[integrity@bertelsmann.de](mailto:integrity@bertelsmann.de) | [www.integrity.bertelsmann.de](http://www.integrity.bertelsmann.de)

États-Unis :

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance

1745 Broadway | New York, NY 10019

Téléphone : +1 212 782-10 51

[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com) | [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)