

CHARTE ETHIQUE

INTRODUCTION

La prospérité d'une société est largement fondée sur la confiance qu'elle inspire notamment à ses clients et à ses fournisseurs, confiance qui doit se retrouver aussi bien dans les rapports qu'elle entretient avec chacun d'eux, que dans ses rapports avec ses collaborateurs et les membres de son personnel.

La société SATISFACTION – THE TELEVISION AGENCY (ci-après dénommée « la Société ») porte une attention particulière à l'éthique professionnelle dans le cadre de la conduite de ses activités. Entretenir une relation mutuelle de confiance avec les personnes et partenaires impliqués dans l'activité de la Société est essentiel pour préserver une dynamique individuelle et collective positive.

L'existence et le maintien de cette confiance supposent le respect à tous les échelons d'un certain nombre de règles de conduite. C'est pourquoi, la présente charte éthique (ci-après dénommée « la Charte ») vise à énoncer les règles internes et principes fondamentaux en matière d'éthique et de déontologie devant être respectés par toute personne physique ou morale travaillant pour la Société et/ou toute partie prenante ayant un lien professionnel de quelque nature que ce soit avec elle. Elle est une référence qui s'applique ainsi à l'ensemble des mandataires sociaux, administrateurs, dirigeants, salariés, stagiaires et plus généralement toute personne qui exécute une mission, qu'elle soit ou non liée par un contrat de travail, mais également à toute personne physique ou morale ayant la qualité de client, fournisseur, partenaire, prestataire et plus généralement toute partie prenante ayant un lien professionnel quelconque avec la Société (ci-après dénommés individuellement ou collectivement « le(s) Collaborateur(s) »).

Il va de soi qu'une telle Charte :

- ne saurait tout prévoir : elle ne prétend donc être ni définitive, ni exhaustive ;
- et que l'objectif poursuivi ne sera atteint que grâce au bon sens et au sens des responsabilités de chacun, la Charte n'excluant pas l'importance et la nécessité de faire preuve de discernement.

La Société s'engage à respecter les lois et réglementations nationales qui constituent une valeur cardinale incontournable. Il est aussi de la responsabilité de chaque Collaborateur de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations applicables ainsi que la Charte. Tout Collaborateur qui ne les respecterait pas s'expose dès lors à des sanctions conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat, sans préjudice de toutes poursuites civiles et/ou pénales pouvant être engagées eu égard aux infractions constatées.

Tout Collaborateur « salarié » qui s'interrogerait sur les modalités d'application de la Charte, est invité à prendre contact avec son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société.

Le contenu de la Charte peut être amené à évoluer notamment pour s'adapter aux évolutions législatives, la Société se réservant la faculté de modifier la Charte à tout moment, avec ou sans délai de prévenance.

La Charte est publiquement disponible sur le site internet institutionnel de la Société.

I- LE COMPORTEMENT DES COLLABORATEURS DE LA SOCIETE

En toutes circonstances, chaque Collaborateur doit être inspiré par le souci d’agir dans l’intérêt de la Société, de contribuer à une bonne harmonie pour que la Société soit un lieu où il fait bon collaborer et, plus généralement, de faire preuve de loyauté à son égard.

1.1. Respect des lois, règles et règlements

La Société se doit de respecter l’ensemble des lois, règles et règlements applicables au sein des pays dans lesquels elle exerce et/ou exercera son activité et ce, de manière honnête et éthique.

Les Collaborateurs de la Société se doivent donc eux-mêmes de respecter ces lois, règles et règlements ainsi que toutes règles et politiques internes de la Société prises en vue de leur respect, et ce, dans un souci de responsabilité, d’intégrité et de professionnalisme.

A cette fin, il revient à chacun de s’interroger sur la légalité de son action et, en cas d’hésitations ou de questions quant à l’application de toutes lois, règles et règlements et/ou règles et politiques internes, de s’adresser à son supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société.

1.2. Respect de la diversité

La Société tient à rappeler que la diversité des talents favorise, renforce et consolide la créativité et l’innovation.

C’est pourquoi, elle développe ses activités dans un environnement ouvert, inclusif, non-discriminant, diversifié et international où chaque individualité a droit à l’égalité des chances et à un traitement équitable.

Il est donc demandé aux Collaborateurs de prêter une attention toute particulière aux différences, qu’elles soient culturelles, régionales ou encore individuelles, dans l’exercice de leurs missions et de ne rien faire qui puisse heurter les personnes porteuses de ces différences ou les priver du respect qui leur est dû.

Tout Collaborateur qui serait victime ou témoin d’un problème concernant l’égalité, la diversité et l’intégration, est encouragé à en informer sans délai son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société.

1.3. Cadre de travail

1.3.1 Généralités

1.3.1.1 La Société s’attache à fournir un cadre de travail respectueux des Droits de l’Homme, tels qu’ils résultent principalement de la Déclaration Universelle du 10 décembre 1948, de la législation sociale et répondant aux lois et réglementations en matière d’environnement, d’hygiène et de sécurité.

La Société ne tolère ni discrimination, ni intimidation, ni harcèlement sur le lieu de travail. Elle garantit à ses Collaborateurs dans leurs interactions avec les tiers et dans leurs interactions entre eux, un environnement professionnel excluant :

- toutes formes de discrimination ou harcèlement pour des raisons liées notamment, au sexe, au handicap, à l’âge, aux orientations sexuelles, aux opinions politiques, aux convictions religieuses, ou encore à l’activité syndicale, à quelque fin que ce soit (décision visant une embauche, décision visant la formation, la promotion, le maintien dans l’emploi, etc.) ;
- tous types de comportements physiques, verbaux ou visuels offensants ;
- toutes conditions de travail inadéquates.

Les discriminations et le harcèlement, quelle que soit la forme qu’ils adoptent, sont prohibés et sanctionnés conformément à la législation et aux réglementations nationales en vigueur.

La Société exige de ses partenaires qu’ils traitent chacun de leurs préposés avec respect et dignité. Plus généralement, en entretenant des relations d’affaires avec la Société, chacun de ces partenaires fait sienne

l'interdiction, aussi bien dans ses rapports avec les Collaborateurs salariés de la Société, qu'avec ses propres préposés salariés ou non, de toute forme (qu'il s'agisse d'acte, de geste ou d'écrit) d'intimidation, de discrimination, d'humiliation, de menace, de violence, d'abus, de châtement corporel, de harcèlement physique, sexuel, verbal ou moral.

1.3.1.2 La Société n'a pas recours au travail forcé ni au travail des enfants, à l'exception des enfants artistes conformément aux dispositions de l'article L.7124-1 du Code du travail et dans le respect des règles et procédures édictées par la Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (D.R.I.E.E.T.S.).

La Société encourage la libre expression des Collaborateurs ainsi que le dialogue et respecte l'exercice des libertés syndicales.

1.3.1.3 Les Collaborateurs doivent toujours veiller à respecter scrupuleusement l'ensemble de ces principes, lois et réglementations, et notamment ceux relatifs à la prohibition de tout harcèlement moral et sexuel, la prohibition de tout agissement et outrage sexistes, aux libertés et droits individuels ainsi qu'aux règles d'hygiène et de sécurité, comme les dispositions de la Charte.

1.3.2 Harcèlement sexuel

Les textes juridiques de référence définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel sont les suivants :

- Article 222-32 du Code pénal :

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000 euros d'amende ».

- Article 222-33 du Code pénal :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ».

- Article L.1153-1 du Code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (C. trav., art. L. 1153-1).

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

- Article L.1153-2 du Code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de 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 ».

- Article L.1153-4 du Code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul ».

- Article L.1153-5 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret ».

- Article L.1153-6 du Code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

- Article L.1154-1 du Code du travail :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

- Article L.1154-2 du Code du travail :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».

- Article L.1155-2 du Code du travail :

« Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ».

Toute personne qui serait témoin ou s'estimerait victime d'agissements de harcèlement sexuel peut s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société qui, après établissement d'un état des lieux de la situation et si les agissements sont avérés, prendra les mesures nécessaires pour les faire cesser et les sanctions qui s'imposent.

1.3.3 Agissement et outrage sexistes

La Société ne saurait tolérer des comportements, répétés ou non, à connotation sexuelle ou sexiste, imposés à tout Collaborateur et portant atteinte à sa dignité. Regard insistant, geste déplacé ou encore remarque à

caractère sexuel : tous ces comportements sont qualifiés d'agissement et d'outrage sexistes constitutifs d'une infraction et n'ont absolument pas leur place au sein de la Société. En la matière, il est important de rappeler que de tels comportements ne sauraient être justifiés ou excusés au prétexte qu'il s'agit de plaisanterie ou d'une liberté de langage supposée tolérable dans tel contexte ou tel secteur d'activité.

Les textes juridiques de référence définissant et sanctionnant l'agissement et l'outrage sexistes sont les suivants :

- Article 625-8-3 du Code pénal :

« Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes :

- 1° La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article 131-5-1 ;
- 2° Un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures ».

- Article 222-33-1-1 du Code pénal :

« I.-Est puni de 3 750 euros d'amende le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13,222-32,222-33,222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, lorsque ce fait est commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou au transport public particulier ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
- 7° En raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;
- 8° Par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive dans les conditions prévues au second alinéa de l'article 132-11.

II.-Pour le délit prévu au I du présent article, y compris en cas de récidive, l'action publique peut être éteinte, dans les conditions prévues aux articles 495-17 à 495-25 du code de procédure pénale, par le versement d'une amende forfaitaire d'un montant de 300 euros. Le montant de l'amende forfaitaire minorée est de 250 euros et le montant de l'amende forfaitaire majorée est de 600 euros ».

Toute personne qui serait témoin ou s'estimerait victime d'un agissement ou d'outrage sexiste peut s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société qui après établissement d'un état des lieux de la situation et si les agissements ou outrages sont avérés, prendra les mesures nécessaires pour les faire cesser et les sanctions qui s'imposent.

1.3.4 Harcèlement moral

La Société s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de toute forme de harcèlement moral notamment de toute intimidation, menace et de tout acte de violence.

Les textes juridiques de référence définissant et sanctionnant le harcèlement moral sont les suivants :

- Article 222-33-2 du Code pénal :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

- Article L.1152-1 du Code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

- Article L.1152-2 du Code du travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de 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 ».

- Article L.1152-3 du Code du travail :

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

- Article L.1152-4 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal ».

- Article L.1152-5 du Code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ».

- Article L.1152-6 du Code du travail :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime ».

Toute personne qui serait témoin ou s'estimerait victime de harcèlement moral peut s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société qui, après établissement d'un état des lieux de la situation et si les agissements sont avérés, prendra les mesures nécessaires pour les faire cesser et les sanctions qui s'imposent.

1.3.5 Procédure à suivre - recueil des signalements

La Société encourage ses Collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables contraires aux lois et réglementations nationales ainsi qu'à la Charte. La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la hiérarchie directe ou indirecte.

Ainsi, il est demandé à tout Collaborateur qui aurait connaissance ou s'estimerait victime d'un agissement visé aux articles 1.3.1 à 1.3.4 de la Charte, d'en informer son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société. Cette procédure est également ouverte aux Collaborateurs extérieurs ou occasionnels de la Société.

Dans tous les cas, tout signalement doit être effectué de bonne foi et correctement documenté en fournissant les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer un tel signalement. Il est rappelé que les auteurs de signalements, s'ils sont de bonne foi, ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

La Direction de la Société informe le Collaborateur victime ou témoin à l'origine du signalement de la bonne réception par elle de ce dernier, du délai prévisible nécessaire à son examen ainsi que des modalités suivant lesquelles il pourra être informé des suites de ce signalement. Dès réception du signalement et sans attendre les conclusions de l'enquête, la Société met en œuvre les mesures pour que la situation cesse et ne dégénère pas.

Pendant les opérations de vérification et d'audition des protagonistes, les principes de confidentialité et de présomption d'innocence sont respectés. Il est garanti la stricte confidentialité relativement à l'identité du Collaborateur (victime ou témoin) à l'origine du signalement, aux faits, à la victime si elle est distincte du Collaborateur à l'origine du signalement et aux personnes visées par le signalement.

Toute enquête menée par la Direction de la Société se déroule par ailleurs dans le respect de la législation et de la réglementation applicables.

Au cours de cette enquête, chacun est tenu d'apporter sa pleine et entière collaboration et de fournir, à première demande, toutes informations et documents.

L'éventuelle personne mise en cause est informée de la nature des allégations la concernant mais n'est pas informée de l'identité du Collaborateur à l'origine du signalement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier les faits, de préserver les preuves ou de saisir les autorités compétentes, notamment en présence d'un signalement de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Toute information communiquée n'est partagée qu'avec les seules personnes qui ont à la connaître pour s'assurer du traitement du signalement et/ou de la prise de mesures appropriées. Ces personnes sont nécessairement tenues à une obligation de confidentialité stricte.

Après les auditions des différents protagonistes, la Société pourra rédiger un rapport d'enquête comportant, outre le rappel du signalement du contexte, des décisions prises et de la démarche conduite par la Société, la synthèse des éléments recueillis et des faits qui ont conduit à la conclusion.

Par la suite, le Collaborateur à l'origine du signalement, la victime (si elle est distincte du Collaborateur à l'origine du signalement) ainsi que les personnes visées par le signalement, sont informés par écrit de la clôture des opérations de vérification, de la recevabilité ou non du signalement et des suites que la Société entend lui donner.

En toute hypothèse, il est impératif que la procédure susvisée soit utilisée et mise en œuvre de bonne foi pour le seul objet qu'elle encadre. Tout usage non conforme, outre les éventuelles sanctions disciplinaires, pourra être donné lieu à des sanctions civiles et/ou pénales.

1.4. Protection de l'environnement

Parce que l'industrie de l'audiovisuel véhicule des messages et façonne les représentations collectives, la responsabilité de chacun est toute particulière dans la prise de conscience écologique.

Conscient de ses responsabilités vis-à-vis des générations présentes et futures ainsi que de l'impact carbone du secteur audiovisuel, la Société a pour politique de chercher sans cesse à réduire au minimum l'impact sur l'environnement de ses activités en s'impliquant dans des pratiques environnementales pour des productions audiovisuelles plus écoresponsables et plus respectueuses de l'environnement.

Pour mener à bien cette politique, la Société s'efforce d'évaluer les effets de ses activités sur l'environnement et de mettre en place, lorsque cela s'avère nécessaire, des programmes et des solutions écoresponsables visant à les réduire y compris, dans la mesure du possible, au-delà des exigences légales. Il est également à l'écoute des attentes de ses Collaborateurs et, plus largement, de l'ensemble des parties prenantes du secteur audiovisuel.

Il est donc demandé à chaque Collaborateur de participer à cet effort en respectant scrupuleusement l'ensemble des programmes de la Société liés à la protection de l'environnement (réduction de la consommation d'eau, tri et gestion des déchets, covoiturage, voyage en train plutôt qu'en avion, réduction de la consommation énergétique des lieux de travail et particulièrement la consommation en électricité, éviter les plastiques à usage unique, etc.) et d'adopter dans l'exécution de ses missions un comportement prenant en compte l'impact sur l'environnement et visant à réduire son empreinte carbone et celle de la Société.

Pour aider chaque Collaborateur à réduire son impact carbone et l'encourager dans cette démarche plus écologique, la Société l'invite à consulter le site dédié <https://www.ecoprod.com/fr/>.

1.5. Fiabilité et sincérité des informations - conservation des registres et documents

Les impératifs d'une bonne gestion supposent la plus grande rigueur dans les informations transmises et la gestion de ces dernières.

A cet effet, chacun doit s'attacher à fournir et à transmettre des données et des documents fiables, sincères et aussi précis que possible.

De même, les impératifs des communications et des déclarations destinées à tous organismes de contrôle ou à toute autre forme de communication au public effectuée pour le compte de la Société ou ayant pour résultat la transmission d'informations dans ce cadre, supposent que les Collaborateurs concernés veillent, chacun à son niveau, à ce que les informations utilisées dans ce cadre soient complètes, loyales, exactes, adéquates, compréhensibles et conformes aux contrôles et procédures applicables en la matière.

L'ensemble des documents et dossiers, enregistrements et déclarations d'informations doivent être renseignés de manière complète, fidèle et à jour, refléter la réalité de manière loyale et plus généralement être conformes aux lois, aux règlements, à la Charte et aux politiques internes en vigueur au sein de la Société.

La falsification volontaire ou en connaissance de cause d'un document, comme la divulgation, transmission de toute information mensongère qui comprend non seulement les informations inexacts mais aussi la présentation d'informations dans le but de tromper ou d'informer incorrectement les destinataires ou encore l'enregistrement d'écritures fausses, trompeuses, artificielles ou encore d'informations que le Collaborateur sait inexacts ou irrégulières dans les livres et registres de la Société, est strictement interdite et peut donner lieu, outre les éventuelles sanctions disciplinaires, à des sanctions civiles et/ou pénales.

Ceci inclut non seulement la relation portant sur des informations inexacts mais également l'adoption d'une certaine organisation des informations dans l'intention de tromper ou d'informer incorrectement leurs destinataires.

L'ensemble des documents et dossiers, enregistrements et déclarations d'informations, livres et autres registres comptables, sans que cette liste soit exhaustive, doit être conservé dans le respect des délais de prescription et de conservation applicables en vue notamment de permettre la réalisation de tous contrôles internes ou externes.

Personne n'est, en conséquence, autorisé à détruire, altérer, falsifier ou dissimuler des documents, dossiers ou registres, à plus forte raison dans le but d'entraver, d'empêcher ou d'exercer une influence sur le cours d'une procédure judiciaire ou une enquête en cours ou raisonnablement prévisible, ou dans le but de rendre les documents, registres inutilisables dans le cadre de telle procédure ou enquête.

Toute question relative à l'obligation de conserver les registres dans le cadre d'un litige ou d'une enquête en cours ou prévisible doit être soumise au supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société.

Ces règles s'appliquent non seulement aux Collaborateurs de la Société membres du personnel chargé des finances et de la comptabilité, à tous les Collaborateurs « salariés » de la Société dans l'exercice de leurs fonctions respectives, mais aussi à tous les Collaborateurs quels qu'ils soient dans l'exécution de leurs missions.

Tout Collaborateur qui violerait les présentes dispositions s'expose à faire l'objet de sanctions disciplinaires sans préjudice de toutes sanctions pénales et/ou civiles.

1.6. Informations personnelles

La Société respecte la vie privée des personnes et a mis en place à ce titre des règles internes indiquant la manière dont il convient de traiter ces informations personnelles.

Il est impératif que chacun respecte l'ensemble des lois, règlements et traités relatifs à la protection de la vie privée et des données ainsi que les politiques et règles internes de la Société concernant la collecte, la conservation, l'utilisation, la divulgation, la destruction ou tout autre traitement d'informations personnelles.

Les Collaborateurs chargés du traitement des informations personnelles doivent respecter les lois et règlements applicables en la matière et notamment le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, telle que modifiée par la loi 2004-801 du 6 août 2004, les lois 2006-64 du 23 janvier 2006, 2007-1787 du 20 décembre 2007, 2008-686 du 15 juillet 2008, la loi 2018-493 du 20 juin 2018 relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés en vigueur à la date des présentes.

Chaque Collaborateur ayant accès à des données à caractère personnel doit prendre toutes les précautions afin que ces données soient protégées et sécurisées.

Toute acquisition, utilisation ou divulgation d'informations personnelles effectuée en violation de la législation applicable est interdite.

Tout vol ou recel de documents ou biens appartenant à la Société doit être signalé. Ces actes sont des infractions pénales.

Par ailleurs, si, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, des Collaborateurs ont accès à des informations personnelles, ils ne doivent utiliser ces informations qu'à des fins professionnelles et autorisées, à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit d'expression ou aux fonctions syndicales ou de représentation du personnel. Aucune communication de ces informations personnelles à une personne non habilitée, y compris s'il s'agit d'un autre Collaborateur de la Société, n'est autorisée.

Si des Collaborateurs ont des questions sur la manière dont il convient de traiter les informations personnelles ou relativement à l'exercice de leurs droits (accès, rectification, effacement et portabilité leur données, limitation et opposition au traitement, définir des directives relatives au sort des données après son décès), ils écrivent à l'adresse électronique rgpd@arthur-world.com et/ou prennent contact avec leur supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société. Ils sont également informés qu'ils peuvent déposer une plainte auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, notamment, en cas de difficultés dans l'exercice de leurs droits.

1.7. Conflits d'intérêts personnels

La Société attend de ses Collaborateurs que, chacun au niveau qui est le sien, fasse preuve de la plus grande intégrité et loyauté de manière à agir de bonne foi, dans l'intérêt de la Société et ainsi à éviter de se trouver dans une situation susceptible d'engendrer un conflit avec les intérêts de la Société ou de ternir la réputation de cette dernière.

Un conflit d'intérêts peut survenir ou naître de différentes circonstances notamment lorsque les intérêts personnels d'un Collaborateur ou celui des personnes physiques ou morales auxquelles il est lié entrent en contradiction ou sont susceptibles d'entrer en contradiction avec les intérêts de la Société et plus généralement d'interférer avec ces intérêts.

Ainsi, un conflit d'intérêts fait naître le risque pour les Collaborateurs concernés de ne plus travailler de manière loyale pour la Société mais dans le but d'obtenir ou de conserver un bénéfice personnel pour eux-mêmes ou toute autre personne physique ou morale avec laquelle ils auraient des intérêts personnels (amicaux, professionnels, commerciaux ou encore financiers).

Sont en particulier susceptibles d'engendrer un conflit d'intérêts et donc un risque, les situations dans lesquelles un Collaborateur, notamment celui à même d'engager la Société, se verrait proposer un poste d'administrateur, des participations au sein d'organismes commerciaux, entités, sociétés, associations ou d'intervenir même bénévolement pour des entités externes à la Société et plus généralement chaque fois qu'un Collaborateur est intéressé à une opération ou projet susceptible d'avoir une influence ou d'interférer avec sa loyauté et la fiabilité de son jugement vis-à-vis de la Société.

En conséquence, toute décision doit être prise et toute activité doit être menée dans l'intérêt exclusif de la Société de manière transparente, sincère et en toute bonne foi.

Il est également essentiel que les Collaborateurs ayant un titre de « Responsable » ou « Directeur » fassent preuve de discernement et d'une attention toute particulière au moment de structurer de nouvelles organisations à l'effet d'éviter tous conflits d'intérêts entre ces structures.

Devant un risque de conflit d'intérêts, le Collaborateur concerné doit spontanément, dans un esprit de loyauté et de transparence, en informer aussitôt et par écrit son supérieur hiérarchique et/ou la Direction de la Société et s'abstenir de prendre part à la décision concernée, d'initier ou de maintenir toute relation avec le tiers concerné jusqu'à ce qu'une décision de son supérieur hiérarchique ou de la Direction de la Société soit prise.

En toute hypothèse, il convient de ne pas utiliser sa fonction ou sa mission au sein de la Société en vue d'en tirer un bénéfice personnel qu'il soit direct ou indirect.

1.8. Usage des ressources informatiques et des moyens de communication

L'utilisation des différents moyens de communication fournis par la Société (téléphone, ordinateurs, emails, internet, matériel de bureaux, etc.) ne doit être faite que dans le cadre professionnel et pour les seuls besoins de l'exécution des missions qui sont confiées aux Collaborateurs. Notamment l'informatique, à savoir le matériel, les logiciels, les réseaux et les informations qui y sont contenues, constitue un facteur clé de la réussite de la Société et doit être utilisée de façon responsable et uniquement à des fins légitimes.

Toutes les données stockées sur les ressources informatiques de la Société pour les besoins du travail des Collaborateurs sont la propriété de la Société et sont présumées avoir un caractère professionnel. Dès lors, la Société peut accéder à toutes données stockées sur ces ressources et non identifiées comme personnelles.

L'utilisation des réseaux sociaux (tous services permettant d'interagir, de converser et d'échanger en ligne) doit s'inscrire dans un cadre personnel et toute expression d'opinions personnelles faisant référence à la Société, ses Collaborateurs, ses clients, ses partenaires, ses dirigeants doit être conforme aux dispositions de la Charte.

Par ailleurs, il est interdit de :

- télécharger illégalement des fichiers, vidéos, images, musiques, logiciels, etc., en dehors des circuits légaux de distribution ;
- consulter des sites dont le contenu est susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui, aux bonnes mœurs ou à l'ordre public ;
- d'utiliser les systèmes informatiques de la Société pour consulter, sauvegarder ou envoyer des pages Internet ou des messages aux contenus illicites ou diffamatoires ;
- se servir d'internet et des réseaux sociaux dans le cadre d'une activité illégale.

L'usage personnel des ressources informatiques de la Société, comme l'envoi de courriers électroniques à des tierces personnes, doit être limité au strict minimum et ne doit jamais impliquer l'installation d'un matériel ou d'un logiciel non conforme aux normes informatiques de la Société ou contrevenant aux droits de tiers.

Les ressources de la Société doivent être utilisées uniquement afin d'atteindre des objectifs professionnels et en aucun cas à des fins personnelles. Il est donc demandé à chaque Collaborateur :

- d'agir en « bon père de famille » et de prendre soin des ressources de la Société comme si elles étaient les siennes ;
- de prendre les mesures nécessaires pour protéger les ressources de la Société placées sous sa responsabilité, contre la perte, le vol, le vandalisme ou la divulgation non autorisée ;
- ne pas accéder aux ressources de la Société, ni les utiliser ou tenter de les utiliser afin d'accéder à des contenus inappropriés (i.e. pornographiques, obscènes, racistes, antisémites, sexistes, discriminatoires, menaçants, offensants, etc.), de les stocker, diffuser ou de les publier.

Par ailleurs, notamment à des fins d'assurer une protection optimale des données appartenant à la Société, il est demandé à tous les Collaborateurs de ne stocker ces données y compris celles qu'ils génèrent à l'occasion de l'exécution de leurs missions, nulle part ailleurs que sur les ressources informatiques de la Société. Si d'aventure tel ne devait pas être le cas, à la fin de leurs missions, les Collaborateurs concernés s'engagent :

- à remettre sans délai à la Société lesdites données sur tout support à indiquer par cette dernière ;
- puis, à en détruire toutes copies qu'ils pourraient conserver sur tous autres ressources informatiques tierces et à fournir le certificat attestant d'une telle destruction ;
- et en toute hypothèse, à ne jamais faire usage de ces données à quelques fins et sur quelques supports que ce soit, sauf à s'exposer à des sanctions civiles et/ou pénales.

II- LES RELATIONS EXTERIEURES DE LA SOCIETE

2.1. Cadeaux et invitations

L'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à la compréhension mutuelle et améliorer les relations commerciales mais peut également générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles. En conséquence, les Collaborateurs de la Société doivent faire preuve d'une extrême prudence avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, faveur ou invitation destiné à/ou provenant de toute personne physique ou morale entretenant ou cherchant à entretenir des relations d'affaires avec la Société.

Ainsi, les Collaborateurs « salariés » de la Société ne doivent ni demander, ni accepter au titre de l'exécution de leur contrat de travail, un paiement, une rémunération, un commissionnement, une invitation, un avantage ou un cadeau, de quelque nature ou importance qu'il soit, pour eux-mêmes ou pour leur entourage, de la part des clients, fournisseurs, partenaires, prospects et plus généralement de toutes personnes, soit ayant des liens, relations d'affaires ou intérêts avec la Société, soit cherchant à en avoir, soit cherchant à obtenir des informations confidentielles. Il convient de n'accepter notamment aucun paiement, cadeau, faveur ou invitation destinés à influencer ou qui apparaîtrait comme pouvant influencer les décisions commerciales de la Société.

Toutefois, la Société tolère à titre exceptionnel que ses Collaborateurs « salariés » reçoivent un cadeau s'il remplit l'ensemble des critères suivants :

- il s'inscrit dans le cadre de pratiques commerciales ordinaires et sans attente d'une contrepartie quelconque ;
- il est offert en dehors de toute période de négociation, d'appel d'offre ou de mise en concurrence ;
- il n'a qu'une très faible valeur et, en tout état de cause, une valeur qui est inférieure à la valeur fixée par la Société au moment considéré et ne peut être considéré comme un pot-de-vin ou une gratification ;
- il ne se présente pas sous forme d'argent en espèces ou équivalent (actions, titres ou autres effets de commerce, chèques cadeaux, etc.) ;
- il ne contrevient à aucune loi, réglementation, politique de la Société ou politique d'entreprise du tiers donateur ou destinataire ;
- il est de nature appropriée ;
- il est occasionnel ;
- il est tel que sa divulgation publique ne saurait nuire à la Société ou au Collaborateur ayant reçu le cadeau, les mettre en mauvaise posture ou laisser supposer que cela serait susceptible de fausser le jugement de son destinataire ;
- il fait l'objet d'une déclaration écrite détaillée au supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société dès sa réception.

L'acceptation de tout cadeau qui ne serait pas conforme à ces critères est subordonnée à l'autorisation préalable et écrite du supérieur hiérarchique ou de la Direction de la Société. Par ailleurs, le supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société peut estimer qu'un cadeau reçu ne remplit pas les critères susmentionnés. Dans ce cas, il peut être ordonné la restitution ou le remboursement du cadeau par le Collaborateur destinataire de ce dernier.

Sans préjudice de toute éventuelle sanction disciplinaire, tout cadeau reçu et ne remplissant pas les critères susvisés doit être restitué sans délai à la personne l'ayant offert. S'il apparaît clairement que la restitution du cadeau risque de s'avérer gênante ou insultante pour la personne l'ayant offert, il convient pour le Collaborateur gratifié du cadeau d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société qui décidera de la ligne de conduite à adopter.

De même, Il est possible pour les Collaborateurs « salariés » de la Société d'accepter ou de payer des repas d'affaires d'un montant raisonnable ou d'échanger des invitations réciproques de valeur équivalente entre les Collaborateurs « salariés » de la Société et les partenaires du secteur privé avec lesquels la Société entretient ou envisage d'entretenir des relations d'affaires, à condition que cela soit :

- occasionnel ;
- n'occasionne pas de dépenses excessives ;
- ait lieu dans un cadre adapté aux affaires et ;
- intervienne dans le respect des procédures applicables au sein de la Société au moment considéré notamment concernant les montants maximum autorisés fixés par la Société pour de telles invitations.

Chaque Collaborateur « salarié » de la Société s'interdit d'accepter, pour lui-même ou toute autre personne avec laquelle il entretient des liens personnels de quelque nature qu'ils soient, une offre d'utilisation ou de prêt à titre gratuit de véhicules, de marchandises, de biens immobiliers ou de voyages gratuits ou à coût réduit proposés par tout tiers entretenant ou désireux d'entretenir des relations d'affaires avec la Société ou qui serait en concurrence directe avec ce dernier.

Si un Collaborateur estime qu'il existe une raison commerciale légitime qui justifie l'acceptation de telles offres dans un cas spécifique, il doit en référer préalablement à son supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société afin d'en obtenir l'accord préalable et écrit.

Les Collaborateurs « salariés » de la Société sont tenus de consigner par écrit et de signaler à leur supérieur hiérarchique ou à la Direction de la Société tout cadeau, invitation ou faveur (ou série de cadeaux, invitations ou faveurs) destiné à/ou provenant d'une personne ou d'une entreprise avec laquelle la Société entretient ou envisage d'entretenir des relations d'affaires ou avec laquelle elle est en concurrence directe, et dont la valeur

(ou la valeur cumulée au cours d'une année) serait supérieure à la valeur fixée par la Société au moment considéré. Il convient d'en faire un rapport spontané immédiat. Ledit rapport doit préciser la nature du cadeau, de l'invitation ou de la faveur, sa valeur, le nom de la personne à l'origine du cadeau ou du destinataire de celui-ci ainsi que la nature de la relation entre le tiers et la Société.

Les cadeaux et invitations offerts à un agent public, tel que ces deux termes sont définis à l'article 2.2 ci-dessous, ne sont autorisés qu'à titre tout à fait exceptionnel.

2.2. Respect des règles de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

La Société se doit de respecter et de veiller au respect de toutes les règles de lutte contre la corruption et le trafic d'influence en vigueur dans chaque pays dans lesquels elle a exercé, exerce ou exercera ses activités, dont la violation peut entraîner des sanctions civiles et/ou pénales.

Chaque collaborateur doit donc respecter ces lois et règlements ainsi que les règles et politiques internes de la Société en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence dans un souci de responsabilité, d'honnêteté, d'intégrité et de professionnalisme. A cette fin, il revient à chacun de prendre connaissance et de comprendre le cadre légal ainsi que les politiques et exigences internes applicables à ses fonctions.

Il est rappelé à ce titre que les actes de corruption et de trafic d'influence sont strictement prohibés au sein de la Société et au surplus réprimés par le Code pénal, outre les éventuelles sanctions disciplinaires qui pourraient être appliquées.

Ainsi, il est strictement interdit de procéder, promettre de procéder ou autoriser à procéder, envers des agents publics et plus généralement envers toute personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, comme à tout membre de leur famille (ci-après dénommés collectivement « Agent(s) public(s) »), à tout paiement, de quelque nature que ce soit et sous quelque forme que ce soit, gratification, invitation, avantage ou cadeau, direct ou indirect, prise en charge directement ou indirectement de dépenses à quelque titre que ce soit, dans le but réel ou apparent d'exercer une influence indue sur celui-ci, afin d'obtenir ou de conserver un marché, un client ou un autre avantage économique indu et, plus généralement, d'obtenir de leur part des actions ou des engagements avantageux.

De même, aucune contribution de nature politique ni aucun don à une cause caritative ne peut être effectué au profit ou à la demande, directe ou indirecte, d'Agent public afin d'obtenir ou de conserver un marché, un client ou un autre avantage économique indu et, plus généralement d'obtenir de sa part des actions ou des engagements avantageux.

Le terme « Agent public » désigne notamment :

- (i) tout responsable, dirigeant, employé, fonctionnaire, toute personne désignée ou tout représentant officiel d'une autorité publique (ou d'un département, d'une autorité administrative indépendante ou entité, d'un organe ou d'une unité d'une autorité publique, y compris les branches législative, exécutive et judiciaire) ou d'une organisation internationale publique ;
- (ii) tout parti politique, responsable, membre ou représentant d'un parti politique ;
- (iii) les candidats aux fonctions politiques ou judiciaires ;
- (iv) tout représentant d'une autorité publique locale (y compris les autorités publiques régionales, départementales) ;
- (v) tout membre de la famille de l'une ou l'autre des personnes susvisées.

De même, tout paiement, de quelque nature que ce soit et sous quelque forme que ce soit, gratification, invitation, avantage ou cadeau, direct ou indirect, prise en charge directement ou indirectement de dépenses à quelque titre que ce soit, à un tiers est rigoureusement interdit lorsque le Collaborateur concerné sait ou a lieu de croire que le tiers transfèrera à un Agent public tout ou partie du paiement, gratification, invitation, avantage, cadeau ou de la prise en charge des dépenses, dans le but d'exercer sur cet Agent public une influence indue afin

d'obtenir ou de conserver un marché, un client ou un avantage économique indu et, plus généralement, d'obtenir de sa part des actions ou des engagements avantageux.

Il est également interdit de procéder, directement ou indirectement, à des paiements en espèces à un Agent public. Les termes « paiements en espèces » désignent notamment les espèces et quasi-espèces quelle que soit la devise (y compris les cryptomonnaies), telles que les chèques de caisse, chèques de voyage, mandats, traites de banque, billets à ordre, cartes de téléphone, cartes cadeau, cartes à valeur stockée, bons d'achat, dépôts directs en espèces au crédit d'un compte bancaire, ainsi que les chèques de société rédigés à « encaisser » ou au « porteur ».

Toutefois, la Société tolère, à titre exceptionnel, de procéder à des paiements, dépenses, gratifications, invitations, avantages ou cadeaux à des Agents publics, à la condition et sous réserve que ceux-ci soient, cumulativement et dans le respect des modalités fixées par la Société:

- autorisés par le droit local dans le pays concerné ;
- dûment et exactement consignés par écrit ;
- et préalablement approuvés par écrit par le supérieur hiérarchique du Collaborateur ou la Direction de la Société.

En conséquence et avant de procéder à tout paiement, gratification, invitation, avantage ou cadeau, directs ou indirects, prise en charge directement ou indirectement de dépenses à quelque titre que ce soit, au profit d'un Agent public, comme avant d'avoir recours à un tiers qui traitera pour le compte de la Société avec un Agent public, il convient de se conformer strictement aux politiques et procédures en vigueur au sein de la Société.

En cas d'incertitudes dans le cadre des relations avec un Agent public il convient pour chaque Collaborateur de consulter sans délai son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société

2.3. Respect des règles de concurrence

La Société se doit de respecter et de veiller au respect de toutes les règles de concurrence en vigueur en France et dans chaque pays dans lesquels elle a exercé, exerce ou exercera ses activités, dont la violation peut entraîner des sanctions civiles et/ou pénales.

Aucune action de la Société ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence. Dès lors, chaque Collaborateur s'oblige à ne pas participer à une quelconque opération enfreignant la liberté du commerce, les règles d'une concurrence loyale et doit en conséquence se rapprocher de sa hiérarchie et/ou de la Direction de la Société pour déterminer si certains aspects de son travail sont susceptibles de violer ces principes ou une disposition légale.

En cas d'incertitudes concernant les éventuelles implications juridiques d'une opération ou d'un contrat, il convient pour le Collaborateur de consulter sans délai son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société.

Toute communication avec les concurrents de la Société relative aux prix, stratégies marketing, parts de marché, politiques de ventes ou territoires de vente est strictement interdite.

Si un tiers concurrent de la Société venait à prendre contact avec un Collaborateur à propos de tout sujet relevant d'un domaine sensible du point de vue de la concurrence, il convient pour ce Collaborateur de mettre sans délai ce tiers en rapport avec sa hiérarchie ou la Direction de la Société qui décidera de la suite à donner à cette prise de contact.

2.4. Equité et loyauté à l'égard des fournisseurs

Les fournisseurs de la Société doivent être traités par chacun des Collaborateurs en toute équité et de manière loyale. La Société attend d'eux-mêmes le même traitement loyal et éthique à son égard.

Lorsque des Collaborateurs de la Société choisissent ou recommandent des fournisseurs de produits ou services, il convient qu'ils le fassent sur la base des performances de ces fournisseurs et en fonction de critères objectifs, tels que notamment le prix, la qualité, les modalités de livraison, l'adéquation avec les besoins de la Société.

Les décisions en matière d'achats et notamment le choix des fournisseurs, sont prises par les Collaborateurs en tenant exclusivement compte des intérêts commerciaux de la Société et de ses clients, aucun favoritisme ni discrimination ne devant intervenir dans le processus de décision.

Cette obligation d'équité s'applique non seulement aux Collaborateurs de la Société chargés des achats mais aussi aux autres Collaborateurs influençant de quelques manières que ce soit le processus des achats.

La Société exige que ses fournisseurs et sous-traitants s'engagent à respecter la Charte mais également ses politiques en matière de conformité aux lois et règlement en vigueur (dont les lois visant les phénomènes de violences et harcèlements sexistes et sexuels ainsi que le harcèlement moral, les lois anti-corruption et la législation concernant le droit de la concurrence), de respect des Droits de l'Homme, de protection de l'environnement et de sécurité, de protection des informations confidentielles et de la Propriété Intellectuelle et plus généralement, d'éthique des affaires.

2.5. Propriété Intellectuelle

Les termes « Propriété Intellectuelle » désignent notamment les brevets, dessins et modèles, les marques et les droits d'auteur et peuvent inclure des informations protégées.

L'activité de la Société repose principalement sur le développement et l'exploitation de droits de Propriété Intellectuelle. Sauvegarder les secrets de fabrication et la Propriété Intellectuelle de la Société est essentiel. La Société prend donc toutes les mesures nécessaires pour protéger ses droits de Propriété Intellectuelle et pour lutter contre les actes de contrefaçon dont le piratage de ses programmes audiovisuels.

A cette fin, il revient à chaque Collaborateur de prendre connaissance et d'appliquer ces mesures induisant notamment d'informer sa hiérarchie et/ou la Direction de la Société de tous actes de contrefaçon dont il pourrait avoir connaissance.

Réciproquement, la Société s'attache à veiller au respect des droits de Propriété Intellectuelle des tiers et de toutes les lois relatives aux œuvres protégées, y compris notamment les œuvres musicales, les films, les logiciels, les marques et toutes autres œuvres littéraires et artistiques.

A cette fin, chaque Collaborateur se doit de veiller :

- au respect des droits de Propriété Intellectuelle de la Société ou des tiers et à ne pas les représenter ou reproduire sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de leur titulaire ;
- à utiliser convenablement tout élément de Propriété Intellectuelle appartenant à la Société ou à des tiers, quel qu'il soit.

2.6. Informations confidentielles et protégées

Les Collaborateurs peuvent avoir accès, dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions, à des informations confidentielles et protégées concernant la Société ainsi que ses salariés, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres prestataires.

Les informations confidentielles et protégées désignent notamment les informations qui n'ont pas encore été portées à la connaissance du public, les informations donnant à une entreprise un avantage sur ses concurrents, ou les informations susceptibles de nuire à une entreprise si elles étaient divulguées de manière prématurée ou inappropriée.

Ainsi, les inventions, les créations, les savoir-faires, les secrets de fabrication, les informations financières, les stratégies d'entreprise, les programmes marketing, les informations non divulguées relatives à des projets ou à des productions d'œuvres cinématographiques ou télévisées, ainsi que toute information relative aux relations

que la Société entretient notamment avec les salariés, les auteurs, les artistes, les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux constituent des informations confidentielles et protégées.

En conséquence, les Collaborateurs doivent prendre les mesures nécessaires pour :

- protéger et garantir la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès en raison de leur activité professionnelle, y compris au sein de la Société, vis-à-vis de personnes non habilitées ;
- limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance ;
- respecter l'obligation de ne divulguer en dehors de la Société, par quelques moyens et à quelques fins que ce soit, aucune information confidentielle, sauf délégation ou autorisation expresse du supérieur hiérarchique ou de la Direction de la Société ;
- conserver en toute sécurité, quel que soit leur format papier ou dématérialisé, toutes les informations confidentielles relatives aux activités de la Société ou des tiers avec lesquels ils entretiennent des relations professionnelles ;
- veiller à respecter les engagements de confidentialité que la Société ou eux-mêmes ont pu prendre à cet égard et notamment informer leur hiérarchie et/ou la Direction de la Société de toutes difficultés de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises et que leur responsabilité et celle de la Société à ce titre ne puisse pas être recherchée.

2.7. Relations avec les médias, les autorités et déclarations publiques

Toute communication avec des interlocuteurs extérieurs à la Société doit être exacte, honnête et conforme aux obligations réglementaires et légales.

Afin de communiquer à ces interlocuteurs des informations claires, exactes, honnêtes et conformes aux exigences réglementaires et légales, il est essentiel que les communications dont celles à destination des médias, concernant la Société ne proviennent que de porte-paroles dûment autorisés par cette dernière.

Les Collaborateurs de la Société qui ne sont pas des porte-paroles autorisés ne peuvent pas prendre l'initiative d'un contact, ni communiquer avec des tiers, tels que des journalistes, médias, autorités quelconques ou analystes financiers, au nom et pour le compte de la Société et ne peuvent pas agir au nom et pour le compte de la Société ou traiter au nom et pour le compte de la Société de sujets liés à cette dernière.

Tout Collaborateur qui serait contacté par un média, une autorité publique ou encore un analyste financier afin de s'entretenir de la Société ou d'un sujet lié à la Société, doit immédiatement en informer son supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société qui décidera de la suite à donner à cette sollicitation. Dans tous les cas, seuls les Collaborateurs spécifiquement autorisés par la Direction de la Société sont habilités à déléguer cette autorisation à s'entretenir de la Société ou d'un sujet lié à la Société avec des tiers.

Il est strictement interdit aux Collaborateurs de créer des pages ou des comptes au nom de la Société sur Internet ou sur les réseaux sociaux ou d'utiliser les logos de la Société sans en avoir été expressément autorisé par la Direction de la Société.

2.8. Publicité

Les Collaborateurs doivent s'assurer que les publicités pour les productions audiovisuelles de la Société, notamment les contenus et émissions télévisées, ne sont pas mensongères ou diffamatoires et plus généralement respectent strictement les lois et règlements en vigueur en la matière.

De même, les Collaborateurs doivent s'assurer notamment que les appréciations des critiques soient documentées, fidèles et reflètent avec exactitude le point de vue de son auteur et les sources parfaitement identifiées, référencées et respectées.

2.9. Activités politiques

Si la Société ne soutient aucun parti politique, elle respecte le droit de chacun à participer à la vie politique en tant qu'individu.

L'engagement d'un Collaborateur dans des responsabilités politiques est strictement personnel ; ces activités ne peuvent s'exercer qu'en dehors des lieux et du temps de travail.

Les Collaborateurs ne doivent ni représenter un parti politique au nom de la Société ni utiliser les ressources ou l'image de la Société pour soutenir un candidat ou un parti politique.

2.10. Intelligence artificielle

Il est demandé aux Collaborateurs de la Société d'informer préalablement systématiquement cette dernière de toute utilisation de l'intelligence artificielle et en particulier l'intelligence artificielle générative, envisagée dans le cadre des missions qui leur sont confiées par la Société.

En toute hypothèse, ils s'engagent :

- à respecter les lois et réglementations en vigueur applicables en matière d'intelligence artificielle ;
- adopter une attitude responsable lorsqu'ils fournissent de l'intelligence artificielle à la Société ou lorsqu'ils y ont recours dans l'exécution de leurs missions ;
- à ne jamais exploiter les données, ressources et autres actifs de la Société aux fins d'entraînement de leurs systèmes ou modèles d'intelligence artificielle à quelques fins que ce soit, sauf à obtenir l'accord préalable et écrit de leur supérieur hiérarchique ou la Direction de la Société.

III- COMMUNICATION DE LA CHARTE

La Charte est signée et acceptée par chacun des Collaborateurs de la Société. Elle est portée à la connaissance de tous les Collaborateurs actuels et futurs auxquels elle devient immédiatement opposable.