

Code

of

Conduct

Charte Éthique Gruner + Jahr

<http://intranet.prisma-presse.com>



Sommaire

Lettre du Président du Directoire de Gruner + Jahr	03
Guide de la prise de décision	06
À qui demander conseil ?	07
Charte Éthique – Code of Conduct	10

Chers
collègues,

Avec la mondialisation de l'économie croît la nécessité d'adopter des normes de comportement éthiques. Gruner + Jahr, entreprise de dimension internationale, ne veut et ne peut se soustraire à ses responsabilités et aux défis éthiques qui prennent une importance croissante dans ses actes de gestion. La Charte Éthique – Code of Conduct Gruner + Jahr tient donc lieu de directive commune pour toutes nos décisions et tous nos actes professionnels.

Elle s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles Gruner + Jahr est intéressée à 100 %, ou dont l'Assemblée Générale a décidé de l'adopter, et à tous les cadres et salariés de Gruner + Jahr travaillant dans ces entreprises. Elle décrit la façon dont nous devons accomplir notre travail et nous comporter entre nous, dans le cadre des tâches quotidiennes. Elle fournit des informations sur les dispositions légales et des recommandations en matière de « responsabilité sociale », de « comportement sur le lieu de travail », d' « opérations et rapports financiers » et de « médias et technologies ».

Dans ce Code, Gruner + Jahr se réclame des valeurs fondamentales que sont le partenariat, l'esprit d'entreprise, la créativité, et assume pleinement sa responsabilité envers la société. La droiture envers les collègues, les clients, les partenaires commerciaux ou les instances officielles revêt une importance essentielle dans le système de valeurs de Gruner + Jahr. Quiconque l'enfreint ternit non seulement la réputation de la société, mais compromet le succès de l'ensemble de l'entreprise.

Nous veillons donc au respect des lois et règlements en vigueur dans notre environnement professionnel, parlons ouvertement des problèmes et traitons comme il se doit les infractions commises. Chacun d'entre nous est responsable de ses actes. Rien ne peut donc remplacer l'intégrité personnelle et le discernement. Cela suppose que chacun de nous connaisse les valeurs qui sont capitales dans notre travail. C'est pourquoi nous avons élaboré la Charte Éthique – Code of Conduct Gruner + Jahr, qui peut être consultée en plusieurs langues, sur notre site Intranet.

La réussite économique et la responsabilité sociale sont deux objectifs indissociables. Nos associés en sont intimement convaincus, de même que le Directoire de Gruner + Jahr. Nos collaborateurs souhaitent appartenir à une entreprise qui apporte une contribution positive à la société. C'est pourquoi nous vous remercions d'ores et déjà du fait que, non seulement, nous agissons avec succès au niveau économique, mais aussi toujours de façon responsable.

Dr Bernd Buchholz
Président du Directoire de
Gruner+Jahr Aktiengesellschaft

Dans la vie professionnelle quotidienne, nous avons souvent à nous demander si un comportement donné est approprié ou non.

**Guide de la
prise de décision**

Les questions suivantes peuvent aider à prendre la bonne décision :

- > Ma décision est-elle conforme à la législation du pays et aux règles de l'entreprise ?
- > Puis-je prendre la décision en toute impartialité et dans l'intérêt de l'entreprise, indépendamment de tout éventuel intérêt personnel contraire ?
- > Ma décision résisterait-elle aussi à un examen externe ?
- > Ma décision est-elle cohérente avec la réputation d'une entreprise respectueuse de la Loi et agissant en toute conscience de sa responsabilité sociale ?

Votre décision est certainement défendable si vous répondez, en toute bonne foi, par l'affirmative à toutes ces questions.

Si vous ne pouvez pas répondre catégoriquement par l'affirmative à toutes ces questions, demander conseil à des personnes expertes en la matière avant de décider.

Au chapitre qui suit, vous trouverez, à titre d'exemple, des partenaires adéquats auxquels vous pouvez vous adresser.

**À qui
demander conseil ?**

Gruner + Jahr vous offre plusieurs possibilités d'exprimer vos préoccupations :

1. Dans votre environnement de travail immédiat

Dans votre environnement de travail immédiat, les personnes auxquelles vous pouvez vous adresser pour leur poser des questions sur la Charte Éthique – Code of Conduct ou leur signaler des infractions à ce code sont :

- > Vos supérieurs hiérarchiques
- > Votre direction
- > Votre service du personnel, service juridique, service financier ou service informatique.

Vous trouverez sur l'Intranet Prisma Presse, à la rubrique « Charte Éthique – Code of Conduct », une liste d'interlocuteurs.

2. Services centraux de Gruner + Jahr Hambourg

Vous pouvez également prendre contact avec les services centraux spécialisés du siège de Hambourg. Le comité central d'entreprise du groupe Gruner + Jahr se tient également à votre disposition.

Chief Ethics and Compliance Officer

Tilmann Kruse

Tél. : +49 (0) 40/37 03-31 80

Fax : +49 (0) 40/37 03-17 31 80

kruse.tilmann@guj.de

Service d'audit interne

Erik Schank

Tél. : +49 (0) 40/37 03-31 50

Fax : +49 (0) 40/37 03-17 31 50

schank.erik@guj.de

Service juridique –

Droit de la concurrence

Dr. Tanja Nettekoven

Tél. : +49 (0) 40/37 03-31 82

Fax : +49 (0) 40/37 03-17 31 82

nettekoven.tanja@guj.de

Service du personnel

Dr. Günter Maschke

Tél. : +49 (0) 40/37 03-26 12

Fax : +49 (0) 40/37 03-58 08

maschke.guenter@guj.de

Service juridique

Dr. Martin Soppe

Tél. : +49 (0) 40/37 03-31 89

Fax : +49 (0) 40/37 03-17 31 89

soppe.martin@guj.de

Service financier

Dr. Udo Stalleicken

Tél. : +49 (0) 40/37 03-30 10

Fax : +49 (0) 40/37 03-56 16

stalleicken.udo@guj.de

Service informatique

Oliver Radtke

Tél. : +49 (0) 40/37 03-31 60

Fax : +49 (0) 40/37 03-17 31 60

radtke.oliver@guj.de

ou: compliance@guj.de

**Comité central d'entreprise
Gruner + Jahr**
Bernd Köhler
Tél. : +49 (0) 351 / 48 64 - 24 75
Fax : +49 (0) 351 / 49 54 - 092
koehler.bernd@dd-v.de

Médiateur
Avocat
Dr. Buchert
Tél. : +49 (0) 800 / 664 - 78 79
www.dr-buchert.de

3. Conseil d'entreprise

Vos délégués du personnel, de même que le conseil d'entreprise du groupe Gruner + Jahr, demeurent également à votre disposition dans le cadre de leurs attributions.

4. Autres points de contact

Gruner + Jahr souhaite donner à ses collaborateurs la possibilité de communiquer librement, sans crainte de représailles, avec des points de contact neutres. Gruner + Jahr a mis un système d'alerte (médiateur) en place en concertation avec la direction des différents pays et dans le respect des législations locales et des droits des représentants et délégués des salariés respectifs.

1

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

3

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

4

4.1

4.2

4.3

4.4

4.5

Charte Éthique

Responsabilité sociale

Respect de la législation en vigueur	13
Droits de l'Homme	14
Protection de l'environnement, santé et sécurité	14
Sécurité des produits	15
Relations avec les instances gouvernementales et les autorités	16

Comportement sur le lieu de travail

Confiance et respect mutuel	19
Libre expression	20
Confidentialité et protection des données	21
Respect du patrimoine de la société	22
Conflits d'intérêts	23

Opérations financières et rapports

Intégrité financière et lutte contre les fraudes	27
Lutte contre la corruption	28
Cadeaux et invitations	29
Régime des pratiques concertées et respect du droit de la concurrence	30
Délit d'initiés	31

Médias et technologies

Protection de la propriété intellectuelle	35
Utilisation et sécurité des systèmes informatiques	36
Confidentialité et relations publiques	37
Informations sur les produits et services	38
Indépendance et responsabilités des médias	39



Responsabilité sociale



1.1 Respect de la législation en vigueur

Nous nous conformons à la législation en vigueur, au niveau local, national et international.

- > Le respect de toutes les lois et règles en vigueur est pour nous une évidence, tant au niveau local et national qu'international. C'est la seule façon de garantir notre réussite commerciale au niveau mondial.
- > Tous nos cadres sont tenus de connaître les lois et règles de base, ainsi que les règlements d'entreprise qui intéressent notre champ de responsabilité. Une connaissance approfondie est notamment nécessaire aux cadres qui ont à répondre du respect de la législation en vigueur et des règles internes (directeurs, chefs des services juridique, d'audit interne, financier et du personnel, responsables Ethics et Compliance, etc.).
- > Dans certains pays, pour certaines unités ou certains secteurs d'activité, les lois ou règles nationales peuvent être plus strictes ou plus exhaustives que celles qui sont décrites dans la présente Charte Éthique – Code of Conduct. Dans ce cas, il convient d'appliquer les lois ou règles plus strictes.
- > Dans le doute, il pourrait être judicieux de demander conseil à un expert juridique de l'entreprise, ou à l'un des correspondants cités aux pages 7 à 9 de la présente Charte Éthique – Code of Conduct (« À qui demander conseil ? »).
- > Toute infraction aux lois ou règles en vigueur peut avoir des conséquences graves, telles que poursuites pénales, dommages et intérêts ou atteinte à la réputation.

Le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

- > Nous respectons la dignité personnelle, la sphère privée et les libertés individuelles de nos collègues, fournisseurs, clients et autres personnes avec lesquelles nous sommes en contact.
- > Nous sommes opposés à toute forme de travail forcé et de travail des enfants. Il va de soi que nous respectons les lois et règles relatives aux droits de l'Homme, à des conditions de travail dignes, aux minima salariaux légaux et autres dispositions.
- > Toute forme d'exploitation, le mépris de l'âge, du sexe, de la santé, de la sécurité, ou la violation des droits des travailleurs, sont illégaux, et sont répréhensibles pour le bien de chaque individu et de notre entreprise.

Nous encourageons la protection de l'environnement et sommes tenus de préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

1.2 Droits de l'Homme

1.3 Protection de l'environnement, santé et sécurité

- > Il est très important pour nous d'adopter une attitude responsable dans l'utilisation et l'acquisition des ressources naturelles en vue de produire et de commercialiser nos produits et services.
- > C'est pourquoi nous veillons à utiliser de façon responsable l'énergie, l'eau, les matières premières et le sol.
- > Il va de soi que nous devons procurer à nos collaborateurs un environnement de travail sain et dépourvu de risques.
- > C'est pourquoi nous respectons les lois et règles en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, et nous contrôlons et améliorons activement les normes de sécurité.
- > Il appartient notamment aux cadres de s'assurer que sont instaurées les procédures et mesures adéquates visant à préserver la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail.

1.4

Sécurité des produits

Nous développons et produisons des produits et services fiables pour nos clients.

- > Nous nous considérons comme partenaires de nos clients. Notre réussite commerciale se base sur une relation durable avec nos clients. Notre objectif est donc de leur offrir des produits et services de première qualité, fiables et irréprochables.
- > La sécurité de nos produits et services revêt une importance capitale. Ils ne doivent présenter ni défauts, ni caractéristiques dangereuses, susceptibles d'altérer la santé de nos clients ou d'autres personnes, ou de nuire à leur propriété.

Nous entretenons des relations respectueuses et juridiquement irréprochables avec toutes les instances gouvernementales et de surveillance.

1.5

Relations avec les instances gouvernementales et les autorités

- > Dans nos relations avec les gouvernements et autorités, nous agissons en toute transparence et conformément à la législation nationale en vigueur. C'est notamment le cas des contacts avec les administrations dans le cadre des affaires courantes (pour les nécessaires licences, autorisations ou conclusions de contrats) ou des demandes émanant des administrations (demandes de renseignements, enquêtes administratives, contentieux).
- > Quelle que soit la demande émanant des administrations, il est conseillé à tous les collaborateurs de prendre contact immédiatement avec la direction et le responsable du service juridique de leur propre société, avant d'engager des démarches. Les collaborateurs qui répondent normalement aux demandes de l'administration ou qui coopèrent avec celle-ci n'ont rien à craindre. En tant qu'entreprise de médias, nous pouvons – dans la mesure où la législation du pays considéré le prévoit – faire usage à tout moment de notre droit de refuser de témoigner et de fournir des renseignements, afin de protéger nos informateurs.
- > Pour toutes questions en rapport avec le droit des ententes ou de la concurrence, tous nos collaborateurs sont tenus de contacter immédiatement le responsable du service juridique de leur propre société, ou le service juridique de Gruner + Jahr AG.

1.1
Respect de la
législation en vigueur

Nous nous conformons à la législation en vigueur, au niveau local, national et international.

1.2
Droits de l'Homme

Le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.

1.3
Protection de
l'environnement,
santé et sécurité

Nous encourageons la protection de l'environnement et sommes tenus de préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

1.4
Sécurité des produits

Nous développons et produisons des produits et services fiables pour nos clients.

1.5
Relations avec les ins-
tances gouvernemen-
tales et les autorités

Nous entretenons des relations respectueuses et juridiquement irréprochables avec toutes les instances gouvernementales et de surveillance.



**Comportement sur le
lieu de travail**



2.1 Confiance et respect mutuel

Nous veillons à créer un environnement de travail exempt de discrimination, de menace ou d'offense.

- > Nous créons un environnement de travail empreint de respect et de tolérance, dans lequel la valeur et la dignité de chacun sont reconnues.
- > Chacun a le droit d'être traité de façon juste, digne et respectueuse. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination envers des collaborateurs, clients, fournisseurs ou sous-traitants.
- > Les décisions en matière de personnel (telles que : recrutement, promotion ou mesures disciplinaires) doivent être exemptes de tout caractère discriminatoire.
- > Il y a discrimination lorsque – intentionnellement ou non –, en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son sexe (y compris la grossesse ou la maternité), de sa situation de famille, de sa religion ou conception du monde, d'un handicap, de son âge, de ses pratiques sexuelles ou d'autres raisons visées par la législation anti-discrimination, une personne fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre, à un poste comparable.
- > Tout comportement illégal menaçant ou offensant est interdit, notamment un comportement verbal ou physique qui porte atteinte à la dignité d'une personne et qui, sur la base des caractéristiques susdites de la discrimination, crée un environnement de travail empreint d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation, d'avalissement ou d'offense.

Nous encourageons nos collaborateurs à aborder librement tous les sujets, sans crainte de représailles. Les collaborateurs qui, en toute bonne foi, expriment des réserves quant à des comportements douteux dans l'entreprise ne sauraient donc en pâtir.

2.2

Libre expression

- > Le non-respect des lois et les violations des fondements éthiques sont souvent signalés par les collaborateurs. C'est pourquoi, nous tenons à instaurer un climat de franchise, dans lequel les collaborateurs peuvent également exprimer des avis critiques. Cela contribue notablement à réduire les écarts de comportement ou à les déceler précocement et à y remédier.
- > Tous les collaborateurs doivent pouvoir s'adresser sans crainte et en toute confiance à leur supérieur hiérarchique ou à leur direction, lorsqu'ils constatent des irrégularités.
- > Les collaborateurs qui, en toute bonne foi, signalent un écart de comportement ne doivent pas en pâtir.
- > « En toute bonne foi » signifie que le collaborateur est convaincu que ses propos sont conformes à la vérité, indépendamment du fait qu'une investigation ultérieure les confirme ou non.
- > Il importe que les collaborateurs puissent s'adresser à la hiérarchie en toute confiance pour lui faire part de leurs réserves. Elle doit les soutenir et examiner ces réserves sans parti pris ni préjugé.

- > Si néanmoins des collaborateurs hésitent à faire part de leurs préoccupations à un interlocuteur de leur société, ou si cela reste sans effet, ils peuvent s'adresser à tout moment à l'un des correspondants cités aux pages 7 à 9 de la présente Charte Éthique – Code of Conduct (« À qui demander conseil ? »).

Dans le cadre de la collecte, de l'enregistrement, du traitement et du transfert des données personnelles, nous respectons les lois et règlements applicables.

2.3 Confidentialité et protection des données

- > Nous traitons les données personnelles de nos collaborateurs et de nos clients avec la plus stricte confidentialité et le plus grand soin.
- > Dans le cadre de la collecte, du traitement et du transfert des données personnelles (p. ex. le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, les informations concernant la santé, etc. de nos collaborateurs, clients et autres), nous procédons avec le plus grand soin et la plus stricte confidentialité, dans le respect des lois et règlements applicables.
- > Nous recommandons que les collaborateurs ayant à traiter les données personnelles se fassent conseiller et assister par une personne experte et déléguée à la protection des données sur le plan interne.

Nous faisons preuve de responsabilité dans l'utilisation des biens et du patrimoine de la société et utilisons ces éléments exclusivement aux fins prévues.

2.4

Respect du patrimoine de la société

- > Nous faisons preuve de responsabilité dans l'utilisation de tous les biens corporels et incorporels appartenant à l'entreprise : les produits, les outils de travail (p. ex. les ordinateurs, le papier, le mobilier), les droits d'utilisation/les licences, les droits de propriété intellectuelle ou les opportunités d'affaire.
- > Ces éléments doivent être utilisés exclusivement aux fins auxquelles ils sont destinés. Toute utilisation abusive à des fins autres, surtout à des fins personnelles inappropriées, est interdite.

2.5 Conflits d'intérêts

Dans le cadre des conflits d'intérêts possibles ou réels, nous procédons avec la plus grande transparence et résolvons ces conflits le plus rapidement possible.

- > Dans le cadre des affaires courantes, nous pouvons être confrontés à des situations dans lesquelles une décision dans l'intérêt de l'entreprise s'oppose à nos propres intérêts, qu'ils soient de nature professionnelle, privée ou financière. Une telle situation est désignée par le terme « conflit d'intérêts ».
- > Les conflits d'intérêts peuvent nous empêcher de prendre des décisions objectives, allant dans le sens des intérêts de l'entreprise.
- > Nous rétablissons la transparence lors de conflits d'intérêts possibles ou réels, et nous nous efforçons de les résoudre au plus vite.

2.1
Confiance et
respect mutuel

Nous veillons à créer un environnement de travail exempt de discrimination, de menace ou d'offense.

2.2
Libre expression

Nous encourageons nos collaborateurs à aborder librement tous les sujets, sans crainte de représailles. Les collaborateurs qui, en toute bonne foi, expriment des réserves quant à des comportements douteux dans l'entreprise ne sauraient donc en pâtir.

2.3
Confidentialité
et protection des
données

Dans le cadre de la collecte, de l'enregistrement, du traitement et du transfert des données personnelles, nous respectons les lois et règlements applicables.

2.4
Respect du patri-
moine de la société

Nous faisons preuve de responsabilité dans l'utilisation des biens et du patrimoine de la société et utilisons ces éléments exclusivement aux fins prévues.

2.5
Conflits d'intérêts

Dans le cadre des conflits d'intérêts possibles ou réels, nous procédons avec la plus grande transparence et résolvons ces conflits le plus rapidement possible.



**Opérations financières
et rapports**

3

3.1 Intégrité financière et lutte contre les fraudes

Dans le cadre de nos opérations financières, dans la conservation des documents et les rapports, nous procédons conformément aux dispositions légales et avec la plus grande transparence.

- > Dans les opérations et le traitement des documents de notre entreprise, nous procédons de façon réglementaire et conforme à la législation en vigueur. La fraude, le vol, les détournements, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme sont interdits.
- > Nous sommes en présence de blanchiment d'argent à chaque fois qu'une personne ou une entreprise procure à des fonds acquis illégalement un aspect de légalité par le biais de transactions financières. La portée des dispositions légales à ce sujet varie en fonction des différents pays. Les collaborateurs confrontés à de telles situations doivent se renseigner auprès du service juridique de leur société.
- > L'utilisation non autorisée des biens appartenant à la société, la communication d'informations internes confidentielles ou de secrets professionnels sont également interdites.
- > Nous enregistrons toutes les opérations, les actifs et les dettes et engagements conformément aux règles applicables en matière de rapports financiers au sein de la société Gruner + Jahr, et les documentons.

- > Toutes les opérations doivent être exécutées avec la plus grande précision et un grand sens des responsabilités, afin de garantir une documentation et un archivage réglementaires. Les documents ayant trait à la comptabilité seront exempts d'erreurs ou d'éléments prêtant à confusion qui trouveraient leur origine dans une manipulation malveillante ou une falsification.
- > Les collaborateurs soupçonnant une fraude ou un délit pourront s'adresser à l'un des correspondants cités aux pages 7 à 9 de la présente Charte Éthique – Code of Conduct (« À qui demander conseil ? »).

Nous nous abstenons de toute action illégale telle que corruption ou paiement de pots-de-vin.

3.2 Lutte contre la corruption

- > Si un tiers propose, promet ou accorde des avantages à un collaborateur de l'entreprise afin d'obtenir de ce dernier une préférence contraire aux règles de la concurrence loyale, nous sommes en présence d'un acte de corruption ou de corruption passive. La même constatation s'applique dans le cas où le collaborateur demande des avantages pour lui-même.
- > Des avantages (sous forme d'argent, de biens matériels) proposés, promis ou accordés à un représentant de l'administration publique dans le cadre de son activité professionnelle, à un représentant d'un parti politique ou un candidat à une fonction publique peuvent entraîner des conséquences graves pour l'entreprise et surtout la

personne ayant commis ces agissements, notamment une poursuite en matière civile ou pénale. Cela signifie qu'il nous est strictement interdit d'accepter ou d'accorder des avantages illégaux (par exemple des pots-de-vin pour l'obtention d'une affaire). La portée des dispositions légales concernant cet aspect varie en fonction des différents pays. Les collaborateurs confrontés à de telles situations se renseigneront auprès de la direction juridique de la société en question.

- > Il convient de traiter avec circonspection toute demande et toute proposition de « dons aux œuvres ». Dans un tel cas, il est indispensable d'effectuer toutes les vérifications nécessaires pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une tentative de corruption.
- > Les collaborateurs soupçonnant un comportement corrompu ou une tentative de corruption pourront s'adresser à l'un des correspondants cités aux pages 7 à 9 de la présente Charte Éthique – Code of Conduct (« À qui demander conseil ? »).

Nous nous obligeons à la plus grande transparence dans le cadre des cadeaux ou invitations donnés ou reçus, en ligne avec les directives de l'entreprise, les standards applicables dans l'industrie et les dispositions légales.

3.3 Cadeaux et invitations

- > Nous ne devons pas nous laisser influencer par des cadeaux et des invitations lors de la prise de décisions professionnelles.
- > Si la remise ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation s'avère opportune dans le cadre d'une activité professionnelle, tout soupçon d'une influence illicite pourra être exclu s'il s'agit de cadeaux de faible valeur et usuels. La remise ou l'acceptation d'autres cadeaux ou invitations doit impérativement concorder avec les lois applicables et les directives de l'entreprise. Elle doit coïncider avec les habitudes du pays et du secteur d'activité, ne pas influencer pas la nature ou la durée des relations d'affaires outre mesure et disposer de l'accord du supérieur hiérarchique immédiat.

Nous sommes tenus au respect de la législation sur les concentrations et la concurrence, et dans toute question relative à ces sujets, nous nous faisons conseiller par un spécialiste.

3.4 Régime des pratiques concertées et respect du droit de la concurrence

- > Les relations et ententes avec les concurrents, les fournisseurs, les distributeurs et les négociants susceptibles d'avoir une influence sur la concurrence loyale sont interdites par la loi dans pratiquement tous les pays. Les éléments suivants font partie de ces interdictions : les en-

tentes sur les prix, la répartition des clients ou des régions de vente entre des concurrents, les boycotts contraires à la législation en matière de concurrence ainsi que toute autre méthode de concurrence déloyale. Nous sommes engagés dans une démarche de concurrence loyale, et respectons la législation et les règles en vigueur.

- > Ce ne sont là que quelques-unes des règles de base applicables en matière de régime des pratiques concertées des entreprises. Eu égard à la complexité du sujet, les collaborateurs chargés dans le cadre de leur activité professionnelle de traiter d'aspects relevant de cette législation – avant tout les directeurs, les cadres et les collaborateurs des services de distribution et de marketing – doivent prendre conseil auprès du responsable du service juridique de leur entreprise ou encore auprès du service juridique de Gruner + Jahr AG pour toute question ou tout problème ayant trait au régime des pratiques concertées des entreprises.

3.5 Délit d'initiés

Nous respectons la législation en matière de délits d'initiés

- > La plupart des pays possèdent une législation et des règles proscrivant l'utilisation d'informations d'initiés lors de la vente ou de l'achat d'actions négociées en Bourse ou de tout autre instrument financier, ainsi que la communication de ce type d'information à des tiers.
- > Le délit d'initiés se définit légalement par l'achat ou la vente de titres cotés en bourse ou d'instruments financiers (tels qu'actions ou emprunts) sur la base d'informations pertinentes relatives à un marché qui ne sont pas à la disposition du public (appelées informations privilégiées).

- > Les informations privilégiées incluent les estimations de bénéfices, les propositions ou accords de fusion ou d'acquisition, les négociations de marchés, les litiges majeurs, la création de nouveaux produits déterminants et les évolutions importantes intervenant au niveau de la gestion.
- > La portée des dispositions et obligations en cause peut varier d'un pays à l'autre. En conséquence, le personnel concerné devrait demander le conseil et l'assistance du directeur du service juridique de leur entreprise pour s'assurer du respect de la loi.

3.1
Intégrité financière
et lutte contre les
fraudes

Dans le cadre de nos opérations financières, dans la conservation des documents et les rapports, nous procédons conformément aux dispositions légales et avec la plus grande transparence.

3.2
Lutte contre
la corruption

Nous nous abstenons de toute action illégale telle que corruption ou paiement de pots-de-vin.

3.3
Cadeaux
et invitations

Nous nous obligeons à la plus grande transparence dans le cadre des cadeaux ou invitations donnés ou reçus, en ligne avec les directives de l'entreprise, les standards applicables dans l'industrie et les dispositions légales.

3.4
Régime des prati-
ques concertées et
respect du droit de
la concurrence

Nous sommes tenus au respect de la législation sur les concentrations et la concurrence, et dans toute question relative à ces sujets, nous nous faisons conseiller par un spécialiste.

3.5
Délit d'initiés

Nous respectons la législation en matière de délits d'initiés



Médias et technologies

4

Nous respectons et nous protégeons la propriété intellectuelle, qu'elle soit produite par une de nos sociétés ou par des tiers.

4.1 Protection de la propriété intellectuelle

- > Nous sommes résolument engagés dans la protection de la propriété intellectuelle, étant donné que nos activités professionnelles ont fréquemment trait à la création, au développement, au transfert, à l'accord de licence et à la vente de produits et de services relevant de la propriété intellectuelle.
- > Indépendamment de leur valeur commerciale, sont considérés comme propriété intellectuelle tous les produits de création intellectuelle, par ex. les textes rédactionnels, les photos, les œuvres littéraires, la musique, les films, les programmes TV, les œuvres graphiques et les logiciels. La propriété intellectuelle est protégée par des lois, par ex. par la loi sur les droits d'auteur, la loi sur les marques et brevets, par le secret professionnel et d'autres lois.
- > Sont considérées comme une violation de la propriété intellectuelle la représentation, la distribution ou l'exposition d'œuvres protégées sans autorisation préalable, ainsi que la reproduction non autorisée et la distribution de copies d'une propriété intellectuelle protégée.
- > La portée des dispositions légales concernant ce sujet varie en fonction des différents pays. Les collaborateurs confrontés à de telles situations se renseigneront auprès de la direction juridique de la société en question.

Nous utilisons les outils informatiques mis à notre disposition par l'entreprise pour remplir nos tâches, et nous contribuons à protéger ces systèmes et ces équipements de toute pratique abusive interne ou externe.

4.2 Utilisation et sécurité des systèmes informatiques

- > Dans le cadre du travail quotidien, nous utilisons des systèmes informatiques et nous traitons des données par informatique.
- > Des mesures de sécurité (mots de passe, technologies autorisées, logiciels sous licence) sont nécessaires afin de garantir la protection de la propriété intellectuelle et des données personnelles.
- > Le non-respect des mesures de sécurité requises peut avoir des conséquences graves telles que la perte de données, le vol de données personnelles ou la violation des droits d'auteurs.
- > Les informations numérisées peuvent être communiquées et dupliquées très rapidement et facilement et elles sont pratiquement indestructibles ; c'est pourquoi les collaborateurs surveillent soigneusement le contenu des e-mails, des pièces jointes, des fichiers téléchargés et des messages enregistrés.
- > Nous nous engageons à utiliser les systèmes informatiques mis à notre disposition par l'entreprise à la seule fin de remplir nos tâches professionnelles, et à ne pas les utiliser pour des activités interdites ou illégales. La veille régulière des évolutions et tendances par une recherche personnelle sur Internet est considérée comme une utili-

sation professionnelle pour tous les collaborateurs d'une entreprise de médias telle que Gruner + Jahr.

- > L'ensemble des collaborateurs doivent être conscients que les ressources informatiques mises à leur disposition sur le lieu de travail ne leur appartiennent pas, mais sont la propriété de l'entreprise.
- > Tous les collaborateurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour garantir la protection des systèmes informatiques contre toute pratique frauduleuse et menace interne ou externe (par ex. utilisation frauduleuse des mots de passe, téléchargement de données inappropriées). Le service informatiques est l'interlocuteur indiqué pour toute question et tout problème rencontré à ce sujet.

Nous protégeons toute information confidentielle concernant notre entreprise, nos produits et services ainsi que toutes les données sensibles de toute communication et utilisation frauduleuses.

4.3 **Confidentialité et** **relations publiques**

- > Les informations confidentielles sont destinées exclusivement à leur destinataire et non à une publication externe. Font partie de ces informations confidentielles entre autres les documents, rapports, contrats, données financières, informations concernant le personnel, enquêtes, dossiers juridiques,

créations, œuvres protégées ainsi que les business plans et les dossiers sur de nouveaux produits. Les informations confidentielles peuvent adopter des formes d'une grande diversité (que ce soit sous forme numérisée ou sur papier).

- > La communication publique d'informations confidentielles ou la transmission d'informations sur l'entreprise et ses concurrents représente une violation de la confidentialité et peut constituer une violation de la loi sur la concurrence.
- > Les collaborateurs ayant accès à des informations particulièrement confidentielles (entre autres dans le domaine des finances, du personnel, du droit, de la stratégie d'entreprise ou des informations d'initiés concernant d'autres entreprises) sont obligés, conformément aux dispositions légales, d'observer la plus stricte confidentialité, y compris envers leurs collègues. Ces collaborateurs pourront s'adjointre les conseils d'un expert juridique avant de communiquer des informations confidentielles à des tiers.
- > Par ailleurs, il convient de vérifier si la conclusion d'un accord de confidentialité est nécessaire avant de communiquer des informations confidentielles à des tiers dans le cadre de prestations professionnelles.

Nous ne donnons pas délibérément des informations fausses ou trompeuses sur nos produits et services lors de nos actions marketing et publicitaires.

4.4

Informations sur les produits et services

- > La présentation positive de nos produits et services dans notre positionnement publicitaire fait partie intégrante de notre stratégie marketing.
- > Notre communication produit est toujours basée sur des informations véridiques.
- > Les collaborateurs des services Marketing, Publicité et Ventes sont tenus d'être particulièrement attentifs à cet aspect.

Nous gardons toujours notre indépendance rédactionnelle et journalistique lors de la collecte et de la communication d'informations.

4.5 Indépendance et responsabilités des médias

- > L'indépendance est le fondement de notre travail de journalistes. Nous sommes conscients de la responsabilité que nous avons vis-à-vis du public en notre qualité de faiseurs d'opinion, et faisons preuve de la plus grande circonspection.
- > En interne, nous n'exerçons aucune influence sur le contenu rédactionnel des informations et ne cédon pas aux influences politiques ou économiques externes.
- > Nous nous tenons aux règles concernant une séparation entre la publicité et les contenus rédactionnels dans nos produits.
- > La présidence ou les gérants des maisons d'éditions, les éditeurs et les rédacteurs en chef débattent ensemble du positionnement éditorial des différentes publications. Les rédacteurs en chef et/ou les éditeurs, et, en France, le directeur de la publication, décident du contenu des publications. Les autres managers ne doivent pas exercer d'influence directe sur les contenus rédactionnels.

- > Les rédactions veillent à mettre dans la balance l'intérêt des informations et le droit du public à être informé d'un côté, et la sphère privée de l'autre. Elles font preuve d'un grand sens des responsabilités dans le traitement des informations, images et opinions.

4.1 **Protection de la** **propriété intellectuelle**

Nous respectons et nous protégeons la propriété intellectuelle, qu'elle soit produite par une de nos sociétés ou par des tiers.

4.2 **Utilisation et sécurité** **des systèmes IT**

Nous utilisons les outils informatiques mis à notre disposition par l'entreprise pour remplir nos tâches, et nous contribuons à protéger ces systèmes et ces équipements de toute pratique abusive interne ou externe.

4.3 **Confidentialité et** **relations publiques**

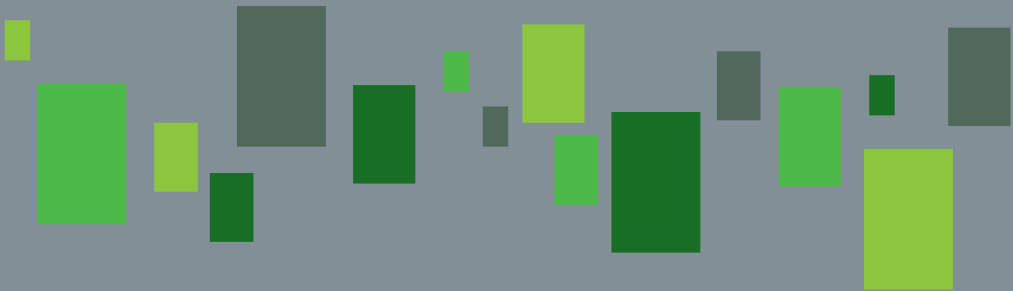
Nous protégeons toute information confidentielle concernant notre entreprise, nos produits et services ainsi que toutes les données sensibles de toute communication et utilisation frauduleuses.

4.4 **Informations sur les** **produits et services**

Nous ne donnons pas délibérément des informations fausses ou trompeuses sur nos produits et services lors de nos actions marketing et publicitaires.

4.5 **Indépendance** **et responsabilités** **des médias**

Nous gardons toujours notre indépendance rédactionnelle et journalistique lors de la collecte et de la communication d'informations.



Editeur:

Gruner + Jahr AG & Co KG
Am Baumwall 11
20459 Hamburg
Allemagne