

■ Groupe Albin Michel

Code de conduite
anticorruption

Table des matières

1.	CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE	3
1-1	Pour les collaborateurs du Groupe.....	3
1-2	Pour les tiers	3
2.	RESPECT DES TEXTES LEGISLATIFS RELATIFS A LA LUTTE ANTICORRUPTION	3
3.	DEFINITIONS DE LA CORRUPTION	4
3-1	La corruption	4
3-2	Le trafic d'influence	5
4.	LES RISQUES ENCOURUS PAR LE GROUPE.....	6
4-1	Risques financiers	6
4-2	Risques d'atteinte à l'image	7
4-3	Risque prud'homal.....	7
5.	LES PRINCIPES ETHIQUES DU GROUPE ALBIN MICHEL.....	7
5-1	Qu'attend-t-on de chaque Collaborateur ?	7
5-2	Comment s'illustrent les valeurs du Groupe ?	7
6.	LES REGLES DE CONDUITE A RESPECTER.....	8
6-1	Relations d'affaires	8
6-1.1	Avant de conclure un contrat	8
6-1.2	Validation des contrats	8
6-1.3	Paiement.....	9
6-2	Conflits d'intérêts	9
6-3	Paiements de facilitation	10
6-4	Cadeaux, hospitalité et invitations	10
6-5	Mécénat.....	11
6-6	Dons à des organisations caritatives	11
6-7	Contrôles internes	11
7.	LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES EN CAS DE COMPORTEMENTS PROSCRITS	13
8.	DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES	13

Préambule

Le Groupe Albin Michel souhaite s'engager, par la publication du présent Code dans une démarche de prévention et de détection des faits de corruption.

Il est rappelé à cette occasion les valeurs fondamentales portées par le Groupe, à savoir : l'honnêteté, l'intégrité, la loyauté, la transparence et l'impartialité. La réussite du Groupe en a toujours dépendu et continue à en dépendre pour l'avenir.

Le Groupe Albin Michel souhaite également rappeler son refus clair à l'encontre de tout acte de corruption (qu'il soit direct ou indirect, actif ou passif, de caractère privé ou public). Le principe de « tolérance zéro » sera appliqué vis-à-vis de tout salarié, collaborateur et/ou dirigeant ayant commis un tel acte illicite.

Le présent Code de conduite du Groupe Albin Michel n'a pas pour vocation d'être un document exhaustif prévoyant toutes les situations auxquelles pourraient être confrontés les salariés, collaborateurs et/ou dirigeants dans leur quotidien professionnel mais a pour objectif de définir et d'illustrer les différents types de comportements à proscrire, de fournir des orientations générales et de mettre en exergue les principes directeurs à suivre dans le but de ne pas enfreindre de loi et/ou règlement applicables ainsi que les valeurs du Groupe. De par sa nature, il ne peut englober l'ensemble des situations susceptibles de se produire. Au quotidien, chaque salarié, collaborateur et/ou dirigeant, doit donc exercer son propre jugement et faire preuve de bon sens.

Lorsqu'un salarié, collaborateur et/ou dirigeant a un doute sur le comportement à adopter dans une situation donnée, il ne doit pas hésiter à chercher assistance auprès des personnes compétentes (notamment, supérieur hiérarchique, directrice juridique du groupe, directeur général le cas échéant...). Il est en effet important de communiquer ses préoccupations afin de pouvoir résoudre les éventuels problèmes rapidement, et ce avant que des dommages sérieux n'aient eu le temps de survenir.

Par ailleurs, il a été créé un dispositif d'alertes professionnelles visant à permettre à chaque membre du personnel du Groupe Albin Michel, de, notamment, signaler toute violation ou manquement aux dispositions du présent code. Le fonctionnement de ce dispositif (droits et obligations des utilisateurs) étant régi par une procédure d'alertes professionnelles mise à la disposition du personnel.

1. CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

1-1 Pour les collaborateurs du Groupe

Aux fins du présent Code, le terme « Collaborateur » désigne l'ensemble des salariés, les collaborateurs stricto sensu, les responsables, les directeurs, les dirigeants et les associés de la société Editions Albin Michel, ainsi que de la société tête de Groupe, de ses filiales et des sociétés dont elle a le contrôle. Cette catégorie inclut également toute personne fournissant une prestation de travail au groupe Albin Michel, de façon habituelle ou occasionnelle, à temps complet ou à temps partiel, en contrepartie d'un salaire ou d'une indemnité de toute nature (stagiaire, apprenti, intérimaire, freelance, etc.).

Ce Code est applicable à l'ensemble des Collaborateurs du Groupe Albin Michel, quel que soit l'activité, le pays ou le niveau de poste occupé.

Ce Code est applicable partout où le Groupe Albin Michel exerce une activité, y compris à l'étranger. Ce Code est annexé au règlement intérieur de chaque société du Groupe Albin Michel dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt salariés.

Tous les Collaborateurs sont tenus de prendre connaissance du présent Code et d'agir en s'y conformant. Ce Code leur a été remis individuellement par voie électronique et, sous format papier pour les nouveaux arrivants. Ce code est également constamment accessible sur la page internet de chaque société/marque du Groupe et affiché dans les locaux du groupe en tant qu'annexe au Règlement Intérieur. Le Groupe Albin Michel fournira une formation appropriée aux dirigeants et directeur de services pour assurer une familiarisation et bonne compréhension de son contenu. Les nouveaux Collaborateurs y seront sensibilisés dès leur prise de fonction.

1-2 Pour les tiers

Les sociétés tierces contractant avec le Groupe Albin Michel (partenaires commerciaux, fournisseurs, sous-traitants, etc.) sont également vivement encouragées à suivre les principes du présent Code de conduite, lequel sera accessible sur le site internet de chaque société/marque du Groupe. Il pourra également leur être transmis lors de la négociation contractuelle, spontanément ou sur leur demande.

2. RESPECT DES TEXTES LEGISLATIFS RELATIFS A LA LUTTE ANTICORRUPTION

Ce Code sera appliqué selon les lois et réglementations en vigueur, et notamment selon les textes de référence suivants :

- La loi Sapin II n°2016-1691 concernant le volet anticorruption et trafic d'influence ;
- Le Code pénal français en matière de corruption et de trafic d'influence ;

■ Groupe Albin Michel

- La transposition en droit français de la Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la Directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE.

3. DEFINITIONS DE LA CORRUPTION

Le terme « corruption », utilisé au sein du présent Code, recouvre en réalité plusieurs délits distincts, lesquels sont définis dans le Code pénal, à savoir : la corruption et le trafic d'influence.

3-1 La corruption

La **corruption** est un comportement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite/propose ou agréé/cède, un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques, en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

La corruption n'est donc pas seulement le fait de donner de l'argent. Elle peut aussi prendre la forme de services rendus afin d'obtenir des avantages, tels qu'un traitement de faveur, une protection spéciale, des services supplémentaires ou des délais plus courts. Sous couvert de pratiques commerciales ou sociales courantes ; il peut s'agir également d'invitations, de cadeaux, de parrainages, de dons, etc.

La corruption implique un accord entre la personne qui corrompt, qui est à l'initiative de la corruption (**corruption active**), et la personne corrompue, qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie (**corruption passive**). Les deux personnes agissent en connaissance de cause ; c'est la raison pour laquelle elles sont toutes deux en infraction. On parle ainsi de « pacte de corruption ».

La corruption est un **délit** visé par les articles 432-11, 433-1, 435-3, 445-1, 445-2, 434-9 et 435-9 du Code pénal.

Exemples de corruption privée :

- *Un salarié du service en charge des achats accepte en cadeau des produits gratuits d'un fournisseur (par exemple un PC) en contrepartie de la signature d'un contrat ou de la surfacturation de produits par ce fournisseur à son employeur ;*
- *Un responsable de la logistique conditionne l'attribution de marchés à un transporteur à l'octroi d'avantages personnels en sa faveur ;*
- *Un dirigeant d'une entreprise sous-traitante propose aux employés du donneur d'ordre des avantages afin de fidéliser les opérations de sous-traitance.*

Exemples de corruption publique :

- Versement d'un avantage au représentant d'une personne publique en vue de favoriser l'obtention d'une autorisation administrative quelle qu'elle soit (permis de construire, autorisation de cession de terrain, autorisation d'exercice, etc.);

Versement d'un avantage à une commission de sécurité en vue de l'obtention d'une déclaration de conformité ou à une commission départementale d'aménagement commercial en vue de l'obtention d'une autorisation d'exploitation commerciale.

3-2 Le trafic d'influence

Le **trafic d'influence** se définit comme « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable. »

Plus simplement, il désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers.

Il implique donc trois acteurs : le **bénéficiaire** (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'**intermédiaire** (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position), et la **personne cible** qui détient le pouvoir de décision (autorité, administration publique, etc.).

Le **délit de trafic d'influence** est visé par les articles 432-11, 433-1, 433-2, 435-4, 434-9-1, 435-8 et 435-10 du Code pénal.

Exemples de trafic d'influence :

- Une personne, qui a commis une infraction, accorde à la personne chargée de contrôler le respect de la réglementation des avantages en contrepartie de l'influence que cette dernière peut avoir pour empêcher, suspendre ou alléger les poursuites à son égard ;
- Une personne intervient auprès d'un conseiller municipal qu'elle connaît pour faire attribuer des marchés moyennant le paiement d'une somme dont une partie est reversée à l'intermédiaire (complicité de trafic d'influence) ;
- Le membre d'une association sollicite un dirigeant d'une société pour qu'il participe au financement de cette association en contrepartie de l'obtention d'un marché ou d'un avantage quelconque.

4. LES RISQUES ENCOURUS PAR LE GROUPE

Les faits de corruption mettent en danger à la fois le Collaborateur mais aussi le Groupe. Les conséquences potentielles sont nombreuses, la présentation ci-dessous n'est pas exhaustive.

4-1 Risques financiers

Amendes : En France, l'introduction dans le Code de procédure pénale d'une disposition permet désormais de conclure une convention judiciaire d'intérêt public qui se substitue à des poursuites judiciaires et permet ainsi une résolution plus rapide des différends. Néanmoins, dans le cadre de cette convention, les entreprises encourent une amende pouvant atteindre 30% de leur chiffre d'affaires annuel. A ces coûts doivent être additionnés ceux liés à la procédure, y compris ceux des experts.

Exemples :

En 2017, la première convention judiciaire d'intérêt public a concerné une filiale suisse de HSBC (HSBC Private Bank Suisse SA), qui, reconnue coupable de blanchiment et de fraude fiscale, a été condamnée à payer une amende globale de 300 millions d'euros

En 2018, la SAS SET Environnement, une entreprise qui a pour activité la dépollution, a été condamnée à payer une amende de 800 K€ pour le versement de commissions indues à un acheteur d'EDF en vue d'obtenir et de maintenir les marchés relatifs à l'entretien des centrales thermiques d'EDF. Ces commissions se sont élevées à environ 130 K€ sur 4 ans et ont pris la forme de paiements directs ou indirects et de prise en charge de divers frais (voyages, travaux, etc.).

Réparations : Les personnes et les entreprises impliquées dans des actes de corruption peuvent faire l'objet d'actions civiles initiées par des personnes ou des entreprises en vue d'obtenir réparation de leur préjudice, dès lors qu'elles sont en mesure de caractériser et prouver l'existence d'une perte engendrée par l'acte de corruption. Précisons cependant qu'un acte de corruption est légalement constitué dès lors qu'il y a un pacte de corruption, même informel, entre deux personnes, physiques et/ou morales, peu important que l'objectif du pacte (par exemple : l'obtention d'un marché) ait bien été in fine atteint ou qu'un préjudice ait été causé.

Risque contractuel : La violation des règles de lutte contre la corruption peut constituer une raison légale pour résilier un contrat. Il y a également un risque que les partenaires potentiels mettent un terme aux relations d'affaires initiées.

Disqualification dans les appels d'offres : Dans certaines juridictions, une entreprise condamnée pour des actes de corruption peut être disqualifiée des appels d'offres publics pour une période déterminée.

Suspension ou exclusion : Les entreprises peuvent être interdites de vente auprès de certains gouvernements ou certaines associations. La perte de telles opportunités de ventes peut avoir un

■ Groupe Albin Michel

impact financier important, voire compromettre toute l'activité d'une entreprise selon son positionnement.

4-2 Risques d'atteinte à l'image

L'atteinte à l'image est un risque lié à la fiabilité de l'entreprise. Le dommage causé à la réputation d'une entreprise peut conduire à une perte de revenus, qui peut être considérable, si le capital de l'entreprise réside essentiellement dans son image de marque (exemple : pertes considérables pour l'entreprise **Volkswagen** lors du scandale industriel et [sanitaire](#) lié à l'utilisation par le [groupe Volkswagen](#) en 2015 de différentes techniques visant à réduire frauduleusement les émissions [polluantes](#) de certains de ses [moteurs diesel](#) et [essence](#) lors des tests d'homologation).

4-3 Risque prud'homal

Sanctions disciplinaires : Un membre du personnel du Groupe Albin Michel qui enfreint les règles anti-corruption énoncées par le présent code pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, telles que ces sanctions figurent au sein de son règlement intérieur.

5. LES PRINCIPES ETHIQUES DU GROUPE ALBIN MICHEL

5-1 Qu'attend-t-on de chaque Collaborateur ?

Le Groupe Albin Michel attend de ses Collaborateurs qu'ils respectent les lois et règlements en vigueur en France et dans les pays où ils interviennent, ainsi que toutes les dispositions du présent Code de conduite anticorruption. Le Groupe Albin Michel interdit la corruption sous toutes ses formes, publique comme privée, active comme passive.

Les Collaborateurs doivent tout mettre en œuvre pour adopter un comportement exemplaire et conforme aux valeurs d'éthique du Groupe Albin Michel que sont l'honnêteté, l'intégrité, la loyauté, la transparence et l'impartialité définies ci-après.

5-2 Comment s'illustrent les valeurs du Groupe ?

- Honnêteté : L'honnêteté consiste à agir avec droiture et de bonne foi, ainsi qu'à se conformer aux lois et de la probité.
- Intégrité : L'intégrité consiste à être honnête envers nous-mêmes et envers les autres, à être impartial et à ne pas servir un intérêt personnel au détriment de l'intérêt collectif. L'intégrité induit également le fait d'être scrupuleux lors de toute transaction sous-tendant des notions d'argent ou d'intérêts.
- Loyauté : La loyauté consiste à faire preuve de droiture et de probité dans nos actions.
- Transparence : Agir avec transparence implique d'avoir un comportement clair, de ne pas chercher à dissimuler ses actions.

■ Groupe Albin Michel

- **Impartialité** : L'impartialité consiste à ne pas avoir de parti pris. Par exemple, le choix qui est fait au moment de sélectionner un partenaire lors d'un appel d'offres implique de l'impartialité : on jugera le partenaire selon des critères justes et équitables en dehors de toute subjectivité (tels que les cadeaux qu'il a pu faire ou services qu'il a pu rendre).

Ces valeurs induisent l'exclusion formelle dans le comportement de toute forme de fraude, de corruption, de trafic d'influence ou de conflit d'intérêt.

Ces valeurs gouvernent les relations du Collaborateur du Groupe Albin Michel avec ses fournisseurs, ses clients, ses partenaires et toutes autres parties prenantes.

6. LES REGLES DE CONDUITE A RESPECTER

Certaines situations sont connues pour être porteuses de risques pour les Collaborateurs et pour le Groupe Albin Michel.

Les règles suivantes ne prétendent pas couvrir tous les sujets éthiques. Cependant, elles permettent de donner des axes de conduite aux Collaborateurs.

6-1 Relations d'affaires

6-1.1 Avant de conclure un contrat

Pour les contrats importants (en termes de montant ou d'image) conclus entre une société du Groupe et une société tierce (fournisseurs, sous-traitants, partenaires, etc.), des vérifications (*due diligences*), plus ou moins approfondies selon le profil de risque de la tierce partie concernée peuvent être réalisées, afin de s'assurer qu'elle respecte bien les lois anticorruption.

Dans le cadre de négociations précontractuelles, le présent Code sera également mis à disposition de toute partie prenante, afin de demander que soient respectés les principes fondamentaux du Groupe Albin Michel.

Dans certaines situations à risques, il est vivement conseillé d'insérer dans les futurs contrats avec des fournisseurs, sous-traitants, partenaires, etc. des clauses afin de proscrire tout agissement de corruption.

6-1.2 Validation des contrats

Tous les contrats, et particulièrement ceux avec des intermédiaires commerciaux, doivent avoir été dûment approuvés préalablement, et ce conformément à la procédure de chaque société du Groupe.

■ Groupe Albin Michel

6-1.3 Paiement

Aucun règlement ne peut être effectué ou reçu si son objet n'est pas intégralement et exactement décrit dans les documents contractuels et comptables qui le motivent.

Aucune technique de règlement ayant pour objet ou pour effet de préserver l'anonymat d'un payeur ou d'un bénéficiaire n'est autorisée.

6-2 Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts découlent de toute situation dans laquelle les intérêts personnels des Collaborateurs sont en contradiction avec leurs fonctions ou leurs responsabilités, et sont susceptibles d'interférer avec les intérêts du Groupe.

Cet intérêt peut être par exemple : un lien personnel, un espoir de gain ou d'avantage pour le Collaborateur ou pour ses proches, ou encore l'acceptation d'un cadeau donnant le sentiment d'être redevable.

Afin de protéger le Groupe Albin Michel et de se protéger eux-mêmes d'une apparence de conflit d'intérêts ou d'un conflit d'intérêts réel, les Collaborateurs doivent informer leur hiérarchie, de manière loyale et transparente, de tout lien qu'ils pourraient avoir avec un client, un fournisseur, un sous-traitant ou un concurrent du Groupe, que ces derniers soient déjà en relation avec le Groupe ou qu'ils soient de potentiels partenaires. Il sera alors décidé en concertation entre le Collaborateur et sa hiérarchie de l'opportunité qu'il se déporte partiellement ou totalement de la réalisation de tout acte ayant trait à la transaction concernée.

Les Collaborateurs ne doivent pas utiliser leurs positions professionnelles pour obtenir des avantages personnels directs ou indirects. Ils doivent également éviter toute implication dans des transactions ou activités pouvant être considérées comme constituant ou donnant lieu à un conflit d'intérêts.

Illustration :

Lors d'un appel d'offre auquel participe mon service, une entreprise se retrouvant parmi les entreprises sélectionnées pour la dernière étape de cet appel d'offre se trouve être l'entreprise où travaille un membre de ma famille, qui participera donc à la soutenance de la proposition faite par son entreprise.

Comment agir dans cette situation ?

J'applique le principe de transparence et j'en réfère immédiatement à mon supérieur hiérarchique. Je trouve une solution avec ma hiérarchie pour ne pas participer à cet appel d'offre afin d'être exempté de tout soupçon de favoritisme en cas de sélection de ladite entreprise.

■ Groupe Albin Michel

6-3 Paiements de facilitation

Les paiements dits « de facilitation » correspondent à des paiements à destination d'agents publics ou judiciaires de petites sommes d'argent destinées à sécuriser ou accélérer une démarche administrative (par exemple : paiement pour accélérer la délivrance d'un visa, d'un permis, d'une licence ou le dédouanement de marchandises à la douane ; paiement pour obtenir plus rapidement un acte d'un greffe, etc.). Ils sont autorisés par certaines lois locales telles que le « FCPA » aux Etats-Unis mais ne sont pas autorisés par la loi française.

Par conséquent, les Collaborateurs ne doivent en aucun cas, que ce soit par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de tiers, procéder à des paiements de facilitation au profit d'agents publics ou de fonctionnaires afin de s'assurer, faciliter ou accélérer la mise en œuvre de mesures administratives.

6-4 Cadeaux, hospitalité et invitations

Définitions :

- Les cadeaux sont des avantages de toutes sortes, donnés par une personne en signe de reconnaissance ou en gage d'amitié ou de bonne relation d'affaires. Ils comprennent les petits cadeaux d'"amitié" donnés lors d'occasions reconnues culturellement (par exemple : les mariages, les enterrements) ou lors des périodes de fêtes (par exemple : Noël, Nouvel An...).
- L'hospitalité inclut généralement les rafraîchissements, les repas et l'hébergement.
- Les divertissements incluent généralement le fait d'assister à des spectacles, concerts ou à des événements sportifs.

Le Groupe Albin Michel reconnaît que l'acceptation ou l'offre occasionnelle de cadeaux ou d'invitations d'une valeur modeste peuvent contribuer légitimement à de bonnes relations d'affaires. Néanmoins, dans le secteur public comme dans le secteur privé, les cadeaux ou invitations offerts ou reçus par les Collaborateurs le sont dans le strict respect de la loi et de la réglementation, d'une manière honnête et entièrement transparente.

Ils ne doivent jamais avoir pour but d'influencer une prise de décision, ni pouvoir être perçus comme ayant une telle influence sur les donateurs et les bénéficiaires.

A cet égard, les Collaborateurs doivent faire preuve d'un jugement adéquat et d'un sens aigu des responsabilités.

Illustration :

Un fournisseur qui est lié par un contrat important avec le Groupe Albin Michel me propose un voyage tous frais payés en Italie dans le but d'aller voir le prochain match de football organisé entre la France et l'Italie.

Comment agir dans cette situation ?

J'applique le principe de transparence et j'en réfère immédiatement à mon supérieur hiérarchique. Afin d'éviter tout soupçon de corruption, je dois refuser cette proposition, ayant une valeur trop onéreuse qui me rendrait redevable vis-à-vis de ce fournisseur.

■ Groupe Albin Michel

6-5 Mécénat

Le Groupe Albin Michel peut souhaiter, par le mécénat, apporter son soutien financier ou matériel à une œuvre sociale, culturelle ou sportive, afin de communiquer et promouvoir ses valeurs.

Les œuvres de mécénat doivent être effectuées sans rechercher d'avantages spécifiques de la part du bénéficiaire, autres que la promotion de l'image du Groupe.

6-6 Dons à des organisations caritatives

Un don est un avantage donné sous la forme d'argent (paiement monétaire) ou de contribution en nature (ex : remise gratuite de livres, etc.) à des fins justifiables et sans en attendre aucune contrepartie, directe ou indirecte, d'aucune sorte en retour, notamment en finançant des organisations non gouvernementales, des associations caritatives ou des associations d'intérêt public ou général.

Aucun don caritatif ne peut être fait sans un accord préalable de la Direction générale de chaque société du Groupe qui veillera à la qualité et à la réputation de l'organisme caritatif avant la donation en réalisant ou faisant réaliser des vérifications éthiques (*due diligences*).

6-7 Contrôles internes

Les services financiers (comptable et service de contrôle de gestion), sont attentifs dans leurs contrôles.

Les Collaborateurs, travaillant sur ces missions de contrôles, doivent donc être particulièrement vigilants sur la fidélité et la sincérité des comptes.

L'entreprise effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques.

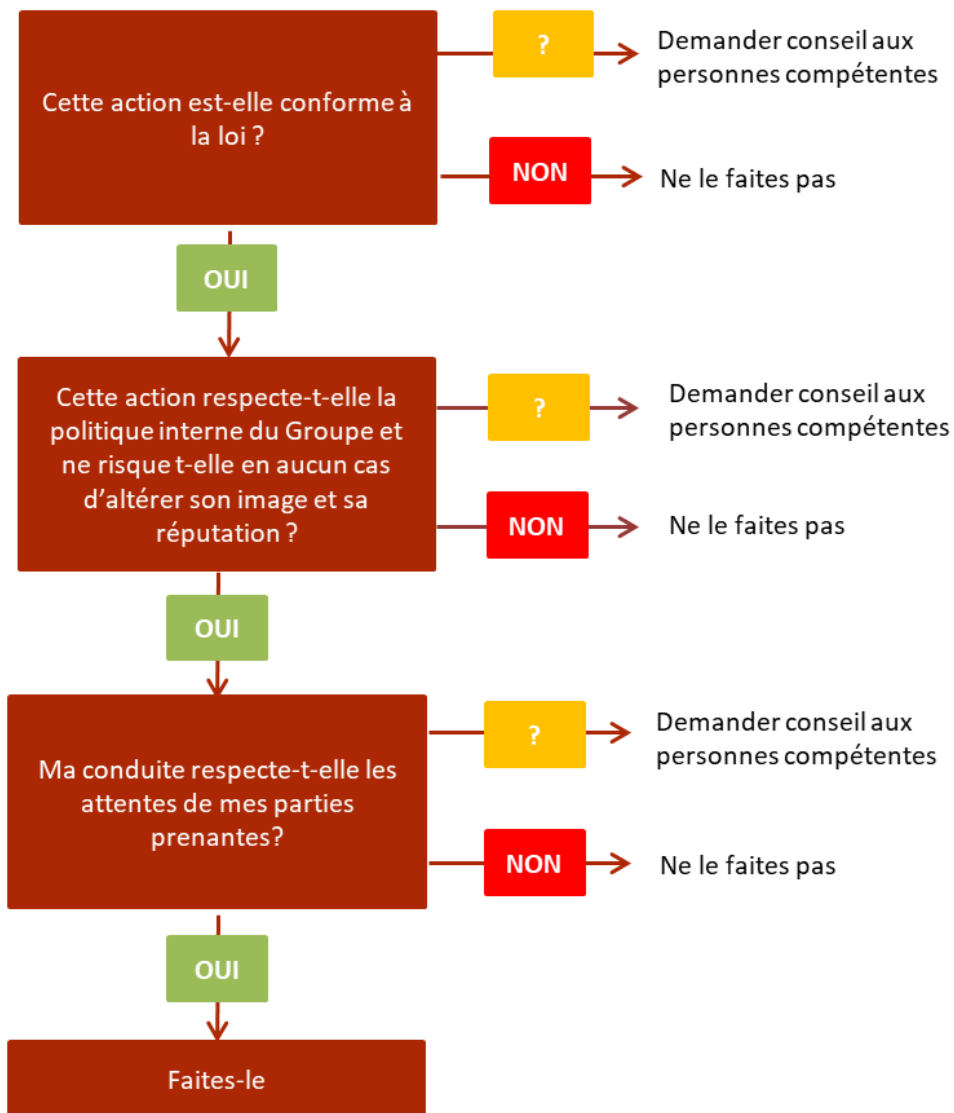
Les organes de gouvernance de l'entreprise et/ou du groupe font un point régulier sur le suivi de la mise en œuvre et des suites données aux alertes.

En résumé, chaque Collaborateur doit agir dans le respect de la loi et du présent Code de conduite, et ce en adoptant les comportements suivants :

1. Réflexion, bon sens et discernement ;
2. Respect des autres et du Groupe Albin Michel ;
3. Sans jamais oublier qu'en cas de doute, il ne doit pas hésiter à demander conseil.

■ Groupe Albin Michel

→ *En cas de doute, quelles sont les bonnes questions à se poser ?*



→ *Autres questions...*

- La valeur du cadeau ou du divertissement offert est-elle raisonnable?
- La fréquence de tels cadeaux ou divertissements est-elle acceptable ?
- Le destinataire des cadeaux et divertissements peut-il influencer la conclusion de futurs contrats ?
- Est-ce qu'il y a une intention derrière les cadeaux ?
- Mon comportement pourrait-il nuire à la réputation du Groupe, de mon entourage professionnel ou de mes parties prenantes ?
- Suis-je prêt à assumer mon action ou ma décision en toute transparence?
- Ai-je demandé conseil aux bons interlocuteurs ?

7. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES EN CAS DE COMPORTEMENTS PROSCRITS

Tout manquement aux principes et aux règles de conduite définis par le présent Code aura pour conséquence :

- ✓ D'engager la **responsabilité personnelle** du Collaborateur ;
- ✓ D'exposer ce Collaborateur aux **sanctions disciplinaires** prévues dans le règlement intérieur de la société du Groupe pour laquelle il travaille, sans préjudice des **sanctions pénales et/ou civiles** prévues par les lois et règlements nationaux ou étrangers applicables.

8. DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES

Le Groupe Albin Michel a mis en place un dispositif d'alertes professionnelles, lui permettant d'être en conformité avec les articles 6 et suivants ainsi que 17 de la loi Sapin II n°2016-1691 susmentionné, ce qui permet aux Collaborateurs de signaler, notamment, tous manquements au présent code.

Tous les éléments relatifs aux modalités (notamment droits et obligations) d'utilisation de ce dispositif figurent dans la Procédure d'Alertes Professionnelles du groupe, accessible sur la page internet de chaque société/marque du Groupe.

9. MISE A JOUR DU CODE DE CONDUITE

Le présent Code pourra évoluer et être mis à jour à l'occasion de l'actualisation de la cartographie des risques de corruption. Cette actualisation, au minimum annuelle, sera également réalisée notamment en cas de réorganisation ou de restructuration du Groupe.