

Loi Sapin II : le dispositif du Groupe BAYARD pour la lutte contre la corruption : Code de bonne conduite et Dispositif d'alerte



La Loi dite Sapin II est relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Cette loi, promulguée le 9 décembre 2016, marque une nouvelle étape dans la volonté du législateur de renforcer la transparence relative à certaines activités économiques. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2017.

L'article 17 de la Loi Sapin II impose aux « grandes » entreprises – dont Bayard fait partie – de mettre en place en interne des mesures préventives anti-corruption. Ainsi, afin de définir et repérer les différents types de comportements à proscrire, un Code de bonne conduite propre à Bayard a été établi. En cas de non-respect du Code de bonne conduite par l'un d'entre nous, des sanctions disciplinaires peuvent être prises à notre encontre par Bayard.

La Loi Sapin II nous oblige également à mettre en place un Dispositif d’alerte interne permettant aux salariés du groupe de signaler l’existence de conduites ou comportements contraires au Code de bonne conduite établi au sein de Bayard. Ce dispositif est articulé avec la mise en place d’une procédure de recueil des signalements des lanceurs d’alerte permettant à toute personne physique (membres du personnel ou collaborateurs extérieurs et occasionnels) de signaler des faits constitutifs d’un délit, d’une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, etc. (cf. liste exhaustive p. 30). Conformément à la position de l’Agence Française Anticorruption, un seul et unique dispositif technique de recueil de ces deux types de signalements a été mis en place au sein de Bayard.

SOMMAIRE

Vous trouverez dans ce document :

Page 3

Une présentation synthétique du Code de bonne conduite défini pour Bayard

Page 6

Une présentation synthétique du dispositif technique de recueil des deux types de signalements : violation du Code de bonne conduite (interne) et violation de la loi (interne et externe)

Page 10

Le Code de bonne conduite du Groupe Bayard

Page 29

L'intégralité de la procédure d'alerte propre au Groupe Bayard



CONTACTS :

Elsa SEILLIER

Responsable Juridique Corporate et Compliance

Sabine MADELEINE

Secrétaire Générale et DRH Groupe

Odile PICKEL

DPO

1 – Le Code de bonne conduite

Comme l'indique l'Agence Française anticorruption, « *le code de conduite manifeste la décision de l'instance dirigeante d'engager l'organisation dans une démarche de prévention et de détection des faits de corruption* ».

Le code de conduite doit donc être clair, sans réserve et sans équivoque et recueillir les engagements et principes de l'entreprise en matière de lutte contre la corruption. Il définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption.

Quel est le contenu du Code ?

Le code de conduite s'appuie sur les risques identifiés par la cartographie des risques réalisée dans le Groupe. Sur cette base, il décrit les situations et comportements à proscrire. Cette description est appuyée d'illustrations pertinentes au regard des organisations concernées.

Le code de conduite n'est pas limité à un recueil de bonnes pratiques mais formule également des interdictions visant, dans le contexte particulier du Groupe BAYARD, les usages constitutifs de manquements à la probité.

Le code de conduite doit obligatoirement contenir des dispositions relatives aux cadeaux et invitations, aux paiements de facilitations, aux conflits d'intérêts, à la représentation d'intérêts (lobbying), au mécénat et au sponsoring. Il prévoit les conséquences disciplinaires sanctionnant

les comportements proscrits et, plus généralement, les comportements non conformes aux engagements et principes du Groupe en matière de prévention et de détection des faits de corruption.

Conformément à la position de l'Agence Française Anticorruption, le **Code de bonne conduite** mis en place au sein du Groupe BAYARD en France définit la corruption active et passive, le conflit d'intérêt, le trafic d'influence et les principes applicables en matière de Lobbying, mécénat et sponsoring.

Ont été définis une politique « cadeaux » et « invitation » ainsi que les principes applicables dans les secteurs identifiés dans la cartographie des risques comme susceptibles théoriquement de connaître des cas de corruption et notamment : les achats, la vente d'espace publicitaire, la rédaction d'articles de presse, la conclusion de partenariats business majeurs.

2 – Le Dispositif d’alerte interne

> La Loi «Sapin II» oblige les entreprises d’au moins 50 salariés à mettre en place un Dispositif d’alerte interne.

Ce Dispositif d’alerte interne est destiné à permettre le recueil des signalements émanant exclusivement de salariés et relatifs à l’existence de conduites/comportements contraires au Code de bonne conduite du Groupe BAYARD.

> Ce dispositif doit être articulé avec la procédure de recueil des signalements des lanceurs d’alerte.

Cette procédure est ouverte plus largement aux lanceurs d’alerte, c’est-à-dire aux personnes physiques (membres du personnel ou collaborateurs extérieurs et occasionnels) :

- qui agissent sans contrepartie financière directe ;
- qui agissent de bonne foi.

Les lanceurs d’alerte doivent pouvoir dénoncer au sein du Groupe BAYARD des faits constitutifs :

- d’un crime ;
- d’un délit ;
- d’une menace ou d’un préjudice pour l’intérêt général ;
- d’une violation ou d’une tentative de dissimulation d’une violation :
 - d’un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
 - d’un acte unilatéral d’une organisation internationale pris sur le fondement d’un tel

- engagement ;
- du droit de l'Union européenne ;
- de la loi ou du règlement.

Conformément à la position de l'Agence Française Anticorruption, **un seul et unique dispositif technique de recueil des deux types de signalements** est mis en place au sein du Groupe BAYARD.

Pour envoyer un signalement vous pouvez soit adresser un **mail** à : dispositif.alerte@groupebayard.com, soit un **courrier recommandé avec accusé de réception** sous double enveloppe fermée « personnel et confidentiel » adressée au Référent Sapin II (cf. la procédure d'alerte page 29).

Les deux types de signalements seront ensuite **filtrés** par les référents chargés de recueillir les signalements après réception de ceux-ci sur une boîte mail dédiée ou adressés par LRAR (*pour rappel : seuls les salariés du Groupe BAYARD peuvent se prévaloir d'un manquement au Code de bonne conduite du Groupe BAYARD*).

Le Code de bonne conduite du Groupe BAYARD



Chers collaborateurs,

Nos publications ainsi que notre développement international toujours plus constant ont permis au Groupe BAYARD de développer un projet éditorial fédérateur associant lecteurs, abonnés, salariés, auteurs, journalistes, créateurs et partenaires.

Le Groupe BAYARD en raison du projet qu'il développe et des valeurs qu'il défend, est très sensible aux questions éthiques et souhaite faire preuve d'exemplarité et renforcer sa démarche de prévention et de détection des faits de corruption à travers l'adoption du présent Code de bonne conduite.

Y sont repris les comportements prohibés au sein du Groupe BAYARD, et les procédures à suivre en cas de corruption avérée ou potentielle conformément à 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, dite loi «Sapin II».

Le respect des règles anti-corruption est important pour le Groupe BAYARD, puisqu'une violation de cette réglementation serait susceptible d'affecter l'image de marque acquise auprès de nos lecteurs et abonnés, et nous exposerait à des poursuites civiles et pénales.

À ce titre, le Groupe BAYARD attend de ses collaborateurs, partenaires et dirigeants qu'ils se conforment au présent Code de bonne conduite, conformément aux valeurs défendues par notre Groupe.

Pascal RUFFENACH,
Pour le Directoire

I) Définitions et champ d'application de la loi Sapin II

Conformément à la loi Sapin II, plusieurs infractions sont prohibées au sein du Groupe BAYARD.

1) Interdiction de toute corruption active ou passive

Conformément à la loi dite Sapin II, le Groupe BAYARD prohibe toute forme de corruption active ou passive.

● **Corruption active** : est coupable d'un acte de corruption active, celui qui a offert, promis, proposé ou octroyé, directement ou indirectement, un avantage avec l'intention d'influencer indûment les décisions ou les actes du bénéficiaire ou d'un tiers.

● **Corruption passive** : est coupable d'un acte de corruption passive celui qui aura sollicité, se sera fait promettre ou aura accepté un avantage indu pour l'exécution ou l'omission d'un acte en relation avec son activité, et qui est contraire à ses devoirs ou dépende de son pouvoir d'appréciation.



Attention :

- Le délit de corruption est caractérisé dès lors que l'auteur de l'avantage sait ou peut résolument croire que l'acceptation de l'avantage ne serait pas conforme à l'exercice de la fonction du bénéficiaire ou de l'activité en cause.
- La corruption peut être directe ou indirecte lorsque l'acte de corruption est commis par exemple, par le biais de parents, d'intermédiaires, ou de personnes morales/physiques liées.

Exemples de situations à risque :

- *Offre d'un séjour tous frais payés par un annonceur qui souhaite diffuser une publicité à moindre coût : l'annonceur se rendrait coupable de corruption active, et le salarié du Groupe BAYARD qui accepterait de corruption passive.*
- *Offrir un billet pour un spectacle à un fournisseur afin d'obtenir des prix favorables.*

> Les normes plus strictes à celles énoncées dans le présent Code de bonne conduite en matière de corruption pouvant exister dans des pays, des secteurs d'activité ou dans des relations avec des partenaires commerciaux, doivent être respectées.

2) Le trafic d'influence

Le Groupe BAYARD prohibe également le trafic d'influence actif ou passif.

- **Trafic d'influence actif** : agissement d'un salarié qui propose des offres, promesses, dons, présents ou avantages quelconques, soit à un agent public, soit à un simple particulier, dont il sait qu'il possède ou dont il croit qu'il possède une influence sur les pouvoirs publics, en vue d'obtenir d'eux un avantage ou une faveur. L'expression désigne également le tiers qui cède aux sollicitations qu'il reçoit, aux mêmes fins, d'une personne officielle ou d'un simple particulier.

● **Trafic d'influence passif** : agissement commis, soit par un agent public, soit par une personne privée, qui se prévaut d'une influence réelle ou supposée et qui sollicite ou accepte des offres, promesses, dons, présents ou avantages (matériels ou immatériels) quelconques en vue de faire obtenir au remettant des avantages ou faveurs de toute sorte, dont les pouvoirs publics sont prétendument les dispensateurs.

Exemple de situation à risque :

● *Offrir un dîner dans un restaurant étoilé à un agent public pour que celui-ci donne accès à son carnet d'adresses.*

3) Conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts recouvre la situation dans laquelle les intérêts personnels d'une personne sont en contradiction avec un intérêt collectif dont elle a par ailleurs la charge. Les décisions commerciales au sein du Groupe doivent être prises en fonction des intérêts du Groupe BAYARD, et non sur la base d'intérêt(s) personnel(s).

Eu égard à leur devoir de loyauté vis-à-vis du Groupe BAYARD, les salariés du Groupe BAYARD doivent éviter les situations de conflit d'intérêts lors de la prise de décisions professionnelles. À ce titre, les collaborateurs s'engagent notamment à ne pas exercer (directement ou indirectement) d'activité qui les placerait dans une situation de conflit d'intérêts.

Toute situation de conflit d'intérêts avérée ou potentielle doit être signalée au supérieur hiérarchique.

Exemple de situations à risque :

• *Membre de la famille exerçant une fonction de cadre supérieur chez un distributeur de contenus numériques avec lequel mon service envisage de contracter.*

4) Interdiction des paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des sommes d'un montant peu important versées à un agent public, en vue d'accélérer ou pour garantir l'exécution d'une formalité ou d'un acte.

Les paiements de facilitation, en ce qu'ils peuvent constituer une forme de corruption, sont prohibés au sein du Groupe BAYARD.

A titre exceptionnel, les paiements de facilitation peuvent être autorisés par un membre du Directoire pour faire face à une contrainte d'une particulière gravité (exemple : atteinte au droit à la vie ou à la liberté).

Exemple de situation à risque :

• *Demande de paiement pour accélérer le dédouanement de produits dont la date de commercialisation est proche.*

II) Mise en œuvre de la loi Sapin II au sein du Groupe BAYARD

En fonction des définitions énoncées ci-dessus, les mises en œuvre concrètes de la loi Sapin II au sein du Groupe BAYARD sont les suivantes :

Il est rappelé la règle constante du Groupe BAYARD qui impose que tout engagement avec un partenaire/prestataire impliquant un flux financier annuel supérieur à 15 000€ et dont la durée est d'un an ou plus, fasse l'objet d'un contrat validé par la Direction Juridique.

De tels contrats permettent à la Direction Juridique d'encadrer contractuellement ces relations et de se prémunir du risque indirect d'implication du Groupe BAYARD dans une affaire de corruption.

1) Mécénat et sponsoring

Mécénat : les dons et contributions aux activités caritatives et les actions de mécénat peuvent être autorisés s'ils servent effectivement une cause d'intérêt général et dans la mesure où ils sont conformes à l'ensemble des lois et réglementations applicables.

> Toute décision d'engager le Groupe BAYARD dans des activités de mécénat est soumise à l'accord préalable du Directeur de l'unité concernée et implique la signature d'un contrat validé par la Direction Juridique.

Sponsoring : les opérations de sponsoring peuvent servir soit l'intérêt général, l'intérêt de l'entreprise ou s'inscrire dans le cadre de l'activité commerciale habituelle. Pour

être autorisées, les opérations de sponsoring doivent respecter les lois et réglementations applicables.

> Toute décision d'engager le Groupe BAYARD dans une opération de sponsoring est soumise à l'accord préalable du Directeur de l'unité concernée et implique la signature d'un contrat validé par la Direction Juridique.

2) Lobbying

Le lobbying s'analyse comme la fourniture d'informations utiles, objectives et non trompeuses pouvant éclairer la prise de décisions.

Toute activité de lobbying du Groupe BAYARD doit :

- respecter les lois et réglementations applicables, et notamment respecter l'obligation de transparence et les règles déontologiques fixées à l'article 25 de la loi dite Sapin II ;
- avoir pour but la défense des intérêts du Groupe BAYARD ;
- faire l'objet d'une approbation par la direction générale du Groupe BAYARD. À ce titre, tout mandat de représentation dans une instance extérieure doit faire l'objet de l'approbation écrite de la direction générale du Groupe BAYARD.

3) Acceptation et octroi de cadeaux

L'acceptation et l'octroi de cadeaux sont encadrés au sein du Groupe BAYARD. Seules des valeurs acceptables, raisonnables et justifiées ayant pour objectif l'entretien

de relations commerciales ou cordiales sont acceptées au sein du Groupe, à condition que :

- le montant du cadeau, qu'il soit offert ou reçu, ne soit pas disproportionné, et n'excède pas les limites des usages commerciaux habituels du secteur ;
- le cadeau reçu ou offert soit lié directement à l'activité professionnelle de l'offrant ;
- la fourniture du cadeau n'ait pas pour but la fourniture ou l'obtention d'une contrepartie de quelque nature que ce soit ;
- l'acceptation ou l'octroi de cadeaux ne soit pas récurrent au cours d'une même année ;
- le cadeau ne profite qu'au bénéficiaire concerné ou à son service ;
- l'octroi de cadeau soit fait en toute transparence (l'envoi de cadeaux doit donc s'effectuer sur le lieu de travail du bénéficiaire, et non à son adresse personnelle).

En cas de doute, ou en cas d'un cadeau d'un montant supérieur à 150€, le collaborateur demandera l'autorisation de son supérieur hiérarchique par email.



Attention :

- Il n'est pas possible d'octroyer à un même bénéficiaire plusieurs cadeaux de faible valeur, dont le montant cumulé serait disproportionné, et en tout état de cause supérieur, par an, au montant défini ci-dessus.
- Les cadeaux ne peuvent jamais prendre la forme d'une acceptation ou d'un octroi d'un moyen de paiement (exemple : espèces, chèque, prêts, rabais non conformes aux taux pratiqués sur le marché).
- Il convient de vérifier que le bénéficiaire est en droit d'accepter le cadeau.

Au sein du Groupe BAYARD, les octrois et acceptations de cadeaux sont encadrés tels que ci-dessous :

MONTANT	REGLES APPLICABLES
En-dessous de 60 €	Les cadeaux d'un montant ne dépassant pas un montant global de 60€ sont en principe autorisés au sein du Groupe BAYARD.
Entre 60 et 150 €	<p>Les cadeaux d'un montant compris entre 60 et 150 € sont en principe autorisés s'ils sont raisonnables et conformes aux pratiques commerciales.</p> <p>En cas de doute, le collaborateur doit impérativement demander l'autorisation de son supérieur hiérarchique par email. Sans réponse de ce dernier l'autorisation est considérée comme acquise.</p> <p>En cas de refus du supérieur hiérarchique, le cadeau ne pourra pas être accepté ou offert, ou s'il a déjà été reçu, il devra être restitué.</p>
Au-delà de 150 €	<p>Les cadeaux d'un montant supérieur à 150€ doivent obligatoirement être autorisés par email par le supérieur hiérarchique.</p> <p>En cas de refus du supérieur hiérarchique, le cadeau ne pourra pas être accepté ou offert, ou s'il a déjà été reçu, il devra être restitué.</p> <p>En cas d'acceptation de cadeau, si celui-ci est accepté par le supérieur hiérarchique, le cadeau devra soit être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rétrocédé au Groupe BAYARD (usage interne, usage profitant à l'ensemble du personnel, organisation d'une tombola etc.) - Déclaré par le salarié comme un avantage en nature.

4) Acceptation et octroi d'invitations

L'acceptation et l'octroi d'invitations sont encadrés au sein du Groupe BAYARD. Seules des invitations acceptables, raisonnables et justifiées ayant pour objectif d'entretenir des relations commerciales ou cordiales sont acceptées au sein du Groupe, à condition que/qu' :

- le montant de l'invitation ne soit pas disproportionné, et n'excède pas les limites des usages commerciaux habituels du secteur ;
- l'invitation soit liée directement à l'activité professionnelle de l'invitant ;
- l'invitation n'ait pas pour but la fourniture ou l'obtention d'une contrepartie de quelque nature que ce soit ;
- l'acceptation ou la fourniture d'invitations ne soit pas trop récurrente ;
- l'invitation ne profite qu'au bénéficiaire concerné ;
- un représentant de l'entreprise de l'invitant soit présent en cas d'invitation à un évènement ou repas ;
- un représentant de l'entreprise de l'invité soit présent en cas de participation à un évènements ou repas.



Attention :

- L'auteur de l'invitation peut, exceptionnellement, prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement, à condition que les frais en question soient raisonnables et d'un montant conforme aux pratiques commerciales.
- Il convient de vérifier que l'invité est en droit d'accepter l'invitation.

En cas de doute, le collaborateur demandera l'autorisation de son supérieur hiérarchique.

Au sein du Groupe BAYARD, les octrois ou acceptations d'invitations sont encadrés tels que ci-dessous :

MONTANT	REGLES APPLICABLES
En-dessous de 60€	Les invitations ne dépassant pas un montant de 60€ par personne sont en principe autorisées au sein du Groupe BAYARD
Entre 60 et 150€	<p>Les invitations d'un montant compris entre 60 et 150€ par personne sont en principe autorisées, après accord du supérieur hiérarchique, exclusivement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des manifestations permettant de promouvoir les produits et services de la société invitante ; - des manifestations sociales ou culturelles ; - des repas d'affaires dont le montant est raisonnable et conforme aux pratiques commerciales. <p>Dans ce cadre, le collaborateur adresse sa demande par email à son supérieur hiérarchique. Sans réponse de ce dernier, l'autorisation est considérée comme acquise.</p> <p>En cas de refus du supérieur hiérarchique, le collaborateur ne devra pas offrir l'invitation ou la décliner.</p>
Au-delà de 150€	<p>Les invitations d'un montant supérieur à 150€ par personne doivent obligatoirement être autorisées par email par le supérieur hiérarchique.</p> <p>En cas de refus du supérieur hiérarchique, le collaborateur ne devra pas offrir l'invitation ou la décliner.</p>

5) Principes applicables en matière d'achats

Le Groupe BAYARD cherche à améliorer ses performances dans ses relations avec ses fournisseurs et s'inscrit dans une démarche de progrès continu.

Le Groupe BAYARD respecte les intérêts mutuels et se conforme à l'éthique professionnelle décrite dans le présent Code de bonne conduite.

En matière d'achats, les collaborateurs du Groupe BAYARD sont tenus plus particulièrement de :

- donner la priorité à l'intérêt général du Groupe, sans négliger les spécificités locales ;
- adopter une posture de progrès, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale : rechercher constamment les meilleures pratiques, en tenant compte des valeurs du Groupe ;
- conserver leur esprit critique et leur capacité à remettre en question l'existant : « mon organisation et mon fournisseur sont-ils toujours les meilleurs ? » ;
- rester curieux et ouverts aux alternatives (veiller à l'évolution des marchés et des technologies) ;
- rechercher en permanence la réduction des coûts réels, y compris des coûts administratifs et d'approvisionnement, dans le respect des standards de qualité requis ;
- considérer leur(s) fournisseur(s) a priori comme une source de connaissance et de savoir-faire pour le Groupe, pouvant aller jusqu'au partenariat ;
- inscrire leurs achats dans une perspective internationale.

Le choix des fournisseurs du Groupe BAYARD doit être fondé sur plusieurs critères, à savoir :

- le besoin, la qualité, la sécurité, la performance, la pérennité et le coût ;
- l'équité, l'objectivité et la transparence (les règles du jeu devant être définies à l'avance et respectées) ;
- le respect des normes environnementales, de sécurité et du droit international de protection de l'enfance.

Une mise en concurrence entre les fournisseurs potentiels doit être organisée chaque fois que possible sous la forme d'appels d'offres élargis (à défaut le supérieur hiérarchique doit être informé). Les fournisseurs évincés doivent être avisés des motifs pour lesquels ils n'ont pas été retenus (sans contrevenir aux obligations de confidentialité).

À l'occasion des rapports professionnels avec les fournisseurs et sous-traitants, les collaborateurs du Groupe BAYARD doivent toujours agir conformément aux intérêts du Groupe et aux dispositions légales.

Le supérieur hiérarchique doit impérativement être informé en cas de lien(s) professionnel(s) direct(s) ou indirect(s) avec un fournisseur.

Les contrats passés et les engagements internes comme externes doivent être respectés.

La nécessaire qualité des relations personnelles avec les fournisseurs ne doit pas nuire à l'objectivité des décisions et à l'intérêt du Groupe BAYARD.

Aucun avantage matériel personnel quel qu'il soit n'est autorisé. Les cadeaux personnels de la part des fournisseurs et sous-traitants et les invitations ne sont autorisés que dans les conditions telles que prévues dans les points 3 et 4 ci-dessus.

6)Principes applicables en matière de déontologie journalistique

Depuis 2017, le Groupe BAYARD a adopté la Charte de Munich de 1971 comprenant les devoirs et les droits des journalistes, à laquelle les journalistes du Groupe sont tenus de se conformer.

Conformément à la Charte de Munich, les journalistes du Groupe BAYARD :

- s'interdisent de recevoir un quelconque avantage en raison de la publication ou de la suppression d'une information ;
- s'engagent à ne jamais confondre le métier de journaliste et celui de publicitaire ou de propagandiste, et n'acceptent à ce titre aucune consigne, directe ou indirecte des annonceurs.

Les journalistes du Groupe BAYARD s'interdisent en outre de consentir un quelconque avantage pour obtenir une information et/ou document en vue de la publication d'un article.

7) Principes applicables en matière de vente d'espace

Le Groupe BAYARD cherche à encadrer la commercialisation d'espaces publicitaires afin de préserver les intérêts du Groupe et éviter tout risque de corruption.

Les métiers de commercialisation d'espaces publicitaires et les actions du Groupe BAYARD découlant de ces métiers doivent s'exercer dans le respect du cadre réglementaire et législatif applicable.

Au sein du Groupe BAYARD, est prohibée toute opération consistant à octroyer un avantage professionnel contre un avantage personnel, et notamment :

- d'accorder des remises exceptionnelles (hors barème) ou consentir une gratuité à un annonceur/partenaire contre un avantage personnel ;
- de consentir des tarifs plus avantageux ou une gratuité lors de la commercialisation en interne ou en externe d'espace publicitaire sur supports numériques contre un avantage personnel ;
- de ne pas valoriser correctement l'espace consenti dans le cadre d'un échange et/ou ne de pas contrôler la valorisation de l'espace par des intermédiaires, notamment en cas de « barters » contre un avantage personnel ;
- de choisir et/ou entretenir des relations avec un partenaire contre un avantage personnel, en défaveur du Groupe BAYARD ;
- d'accorder gratuitement à un annonceur de l'espace dans les cahiers régionaux.

Le choix d'un partenaire doit toujours prendre en compte l'intérêt du Groupe BAYARD.

8) Principes applicables en matière de partenariats business majeur

Le Groupe BAYARD cherche à encadrer ses partenariats business majeurs pour plus de transparence et de sécurité.

Afin de préserver les intérêts du Groupe BAYARD, préalablement à la mise en œuvre d'un partenariat business majeur, quelle qu'en soit la forme (prises de participation, joint-venture, associations, rachats de société ou fonds de commerce), des analyses, des audits financiers et contractuels (en cas de rachat), doivent être effectués.

Conformément à la politique générale du Groupe BAYARD en matière contractuelle rappelée en préambule, ces partenariats business majeurs sont encadrés des contrats, par lesquels les partenaires s'engagent notamment à respecter les règles applicables en matière de corruption. Si besoin, ces obligations peuvent être reprises dans des pactes d'actionnaires engageant les deux Parties.

Afin de contrôler le respect des règles anti-corruption par nos partenaires, la présence d'administrateurs/représentants du Groupe est prévue dans le conseil d'administration ou tout autre organe de gouvernance du partenaire ou de la société commune créée.

9) Principes applicables aux relations avec les agents publics

Les relations avec les agents publics sont encadrées au sein du Groupe BAYARD. Par agents publics, il convient d'entendre :

- Les fonctionnaires, les employés des organismes parapublics, les membres des administrations publiques,
- Les membres de gouvernement et hauts fonctionnaires gouvernementaux,
- Les magistrats,
- Les membres d'organisations internationales publiques,
- Les personnes qui ont effectivement une influence sur l'attribution d'affaires,
- Les membres de familles royales qui ont une participation ou des intérêts dans des secteurs étatiques ou des sociétés sous contrôle étatique,
- Les ambassadeurs et les agents publics étrangers,
- Les membres de ministères et les représentants du pouvoir législatif,
- Les agents de la police et de la gendarmerie,
- Les élus internationaux, nationaux ou locaux ainsi que les membres de partis politiques ou les candidats à des mandats électifs.

La concession d'un avantage au bénéfice d'un agent public est prohibée au sein du Groupe BAYARD, seuls des présents modestes conformes aux lois et aux usages sont autorisés.

Des invitations peuvent être offertes aux agents publics,

à condition que :

- l'agent public assiste à l'évènement/manifestation, en sa qualité de représentant public ou que cela soit nécessaire à l'agent public pour échanger des informations avec l'une des sociétés du Groupe ;
- les frais de déplacement et d'hébergement ne soient pas supportés par le Groupe BAYARD, sauf à titre exceptionnel pour assurer le succès de l'évènement ou de la manifestation servant un but commercialement légitime ;
- l'invitation ne soit consentie que pour l'agent public (les accompagnants n'étant invités et admis que lors des manifestations sociales ou culturelles) ;
- l'agent public soit en droit de l'accepter (ce qu'il convient de vérifier).

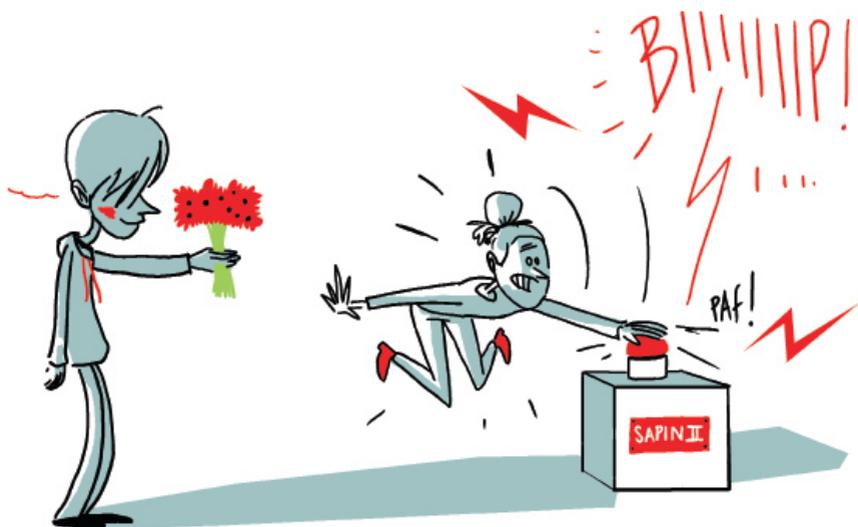
Si l'invitation est supérieure à un montant de 100€, l'autorisation du supérieur hiérarchique est nécessaire.

10) Violation du Code de bonne conduite

Le présent Code de bonne conduite doit être connu de chaque collaborateur qui doit en prendre connaissance. Il est annexé aux différents règlements intérieurs des sociétés françaises du Groupe BAYARD.

En cas de non-respect du Code de bonne conduite par un collaborateur, des sanctions disciplinaires peuvent être prises par l'employeur.

Procédure d'alerte du Groupe BAYARD en matière de lutte contre la corruption et pour les lanceurs d'alerte



Introduction

La loi dite «SapinII» du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à mettre en place un dispositif d'alerte interne, permettant aux salariés de signaler l'existence de conduites/comportements contraires au «code de bonne conduite» établi au sein de leur entreprise.

Ce Dispositif d'alerte interne doit être articulé avec la procédure de recueil des signalements des lanceurs d'alerte, permettant à une personne de signaler des faits constitutifs :

- d'un crime ;
- d'un délit ;
- d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général ;
- d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation :
 - d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
 - d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
 - du droit de l'Union européenne ;
 - de la loi ou du règlement.

La protection accordée aux lanceurs d'alerte a été renforcée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022.

Dans ce cadre, le Groupe BAYARD a opté pour la mise en place d'un seul et unique dispositif technique de recueil des deux types de signalements.

La présente Procédure d’alerte interne a pour objet de déterminer les modalités du dispositif de recueil des signalements émis par une personne habilitée.

Cette procédure permet le maintien et le développement de pratiques internes au sein du Groupe BAYARD conformes au Code de bonne conduite du Groupe. Elle permet également au Groupe BAYARD de se protéger et de veiller au respect de ses valeurs en étant informé des incidents et irrégularités potentielles qui le concernent.

La société BAYARD, tant en son nom qu’au nom de ses filiales françaises, est responsable de la Procédure d’alerte interne adoptée au sein du Groupe BAYARD.

En cas de doute sur l’application de la Procédure d’alerte interne, chaque collaborateur peut consulter son supérieur hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines ou le Secrétariat Général.

I) Dispositions générales

1. Objectifs de la Procédure d'alerte interne du Groupe BAYARD

La Procédure d'alerte interne du Groupe BAYARD a pour objectif de lutter contre l'existence de comportements illicites et/ou prohibés au sein du Groupe BAYARD.

La Procédure d'alerte interne est un dispositif complémentaire et facultatif qui n'a pas vocation à se substituer aux canaux traditionnels de communication interne, tels que la voie hiérarchique et les organes représentatifs du personnel.



→ À ce titre, le non-recours à la Procédure d'alerte interne n'est pas susceptible d'exposer un salarié à des sanctions disciplinaires.

2. L'auteur du signalement

Toute personne agissant comme lanceur d'alerte, peut procéder au signalement d'une information dont elle a eu **personnellement connaissance**.

Toutefois, le signalement par la Procédure d'alerte interne est également ouvert à certaines personnes qui n'ont pas eu personnellement connaissance des informations objets du signalement, si elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie, dès lors que :

- L'information est obtenue dans le cadre de leur activité professionnelle ;
- L'information porte sur des faits qui se sont produits ou sont susceptibles de s'être produits au sein du Groupe Bayard.

Dans cette dernière hypothèse, le signalement peut être réalisé par :

- les membres du personnel, les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité du Groupe Bayard concernée ;
- les membres du Directoire ou du Conseil de Surveillance ;
- les collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- les cocontractants du Groupe Bayard, ses sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

3. Absence de contrepartie et obligation de bonne foi

Le lanceur d'alerte agit **sans contrepartie financière directe et de bonne foi**.

Sa bonne foi sera caractérisée, notamment, lorsque le signalement est émis **sans malveillance, sans intention de nuire**.

L'utilisation de bonne foi de la Procédure d'alerte du

Groupe BAYARD n'est pas susceptible d'exposer un collaborateur à des sanctions disciplinaires, même si les faits signalés s'avèrent par la suite inexacts ou s'ils ne donnent lieu à aucune suite.

4. Protection de l'auteur de l'alerte

Le lanceur d'alerte est informé du fait que l'article 10-1 de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique prévoit la protection du lanceur d'alerte contre toutes mesures de représailles, de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures sous les formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat

- permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
 - Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
 - Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
 - Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
 - Annulation d'une licence ou d'un permis ;
 - Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

À ce titre, le lanceur d'alerte ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé d'aucune manière pour avoir signalé des faits dans le respect de la Procédure d'alerte interne du Groupe BAYARD.

L'article L.1132-1 du code du travail, introduit par la loi dite « Sapin II » prévoit en effet qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi

n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, **d'horaires de travail, d'évaluation de la performance**, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, **de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte** ».

Le lanceur d'alerte bénéficie également d'une irresponsabilité pénale, y compris en cas de détournement ou de recel de document ou support contenant les informations objets du signalement dont il aurait eu connaissance de façon licite.

→ **Attention**, a contrario, s'expose à des sanctions dis-



ciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires toute personne qui :

- fait sciemment ou de manière manifestement négligente de **fausses déclarations** en pleine connaissance de cause ;
- divulgue des **informations trompeuses** ;
- agit de **mauvaise foi** ou de **manière abusive**.

→ **La protection dont bénéficie le lanceur d'alerte s'applique également, le cas échéant, aux :**

- personnes physiques ou morales de droit privé à but non lucratif qui aident un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte (telles que les proches) pouvant faire l'objet de mesures de représailles telles que prévues par le paragraphe II de l'article 10-1 de la loi « Sapin II » (suspension, mise à pied, licenciement, discrimination etc.) ;
- entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte, pouvant notamment subir des mesures de représailles.

II) Description de la Procédure d'alerte interne

1. Faits pouvant être signalés

Les faits signalés peuvent être de deux ordres :

- un manquement au Code de bonne conduite ;

- un signalement de lanceur d'alerte au sens de la loi dite Sapin II.

1-1 Tout salarié du Groupe BAYARD peut signaler un manquement au Code de bonne conduite du Groupe BAYARD, ou tous autres faits tels que visés à l'article 1.2 ci-après.

Un tel manquement doit être avéré et porter sur l'un des principes du Code de bonne conduite du Groupe dont le non respect est constitutif d'un fait de corruption, trafic d'influence, conflits d'intérêts ou paiement de facilitation non autorisé.

Il doit en outre être signalé par le lanceur d'alerte dans un délai maximal de six (6) mois à compter de la découverte des faits et dans un délai maximal de douze (12) mois après la commission des faits dénoncés comme constituant un manquement au Code de bonne conduite.

Ces délais visent à assurer une procédure juste et équitable pour la personne mise en cause et permettre une enquête diligente et efficace.

1-2 Tout lanceur d'alerte peut signaler des faits constitutifs :

- d'un crime ;
- d'un délit ;
- d'une menace ou d'un préjudice pour l'intérêt général ;
- d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation :
 - d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
 - d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
 - du droit de l'Union européenne ;
 - de la loi ou du règlement.

Ne peuvent cependant pas faire l'objet d'un signalement les faits, informations ou documents, dont la révélation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel des avocats.

- **Le lanceur d'alerte peut également signaler en externe les faits** dont il a eu personnellement connaissance auprès :
- des autorités compétentes parmi celles désignées par le Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, telles que :
 - la DGCCRF,
 - la CNIL,
 - l'AMF,
 - etc.

- du Défenseur des droits ;
- de l'autorité judiciaire ;
- d'une institution, d'un organe ou d'un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations au droit de l'union, conformément à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019.

Le délai de traitement des autorités compétentes est en principe de trois (3) mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois (3) mois à compter de l'expiration d'une période de sept (7) jours ouvrés suivant le signalement.

Il peut être porté à six (6) mois si les circonstances de l'affaire exigent de plus amples diligences, après justification de l'autorité compétente.

Le délai est toujours porté à six (6) mois lorsque le signalement est réalisé devant :

- Le Défenseur des droits ;
 - L'autorité judiciaire ;
 - Une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations au droit de l'union, conformément à la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019.
- Le lanceur d'alerte peut également signaler **publiquement** des faits dont il a eu personnellement connaissance :
- Après avoir effectué un signalement externe, pré-

cédié ou non d'un signalement interne, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement à l'expiration des délais de traitement imposés ;

- En cas de danger grave et imminent ;
- Ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes lui ferait encourir un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si il a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

2. Identité du référent chargé de recueillir les signalements

Le Directoire a décidé de créer la fonction de Référent loi Sapin II, chargé de recueillir les signalements et alertes dans le Groupe BAYARD. Afin de permettre un traitement optimal des alertes, il est décidé de désigner deux référents loi Sapin II. Ces Référents doivent disposer de l'autorité et de l'autonomie leur permettant d'être garants d'une procédure d'alerte interne conforme à la loi Sapin II et au Code de bonne conduite du groupe. Ils sont désignés pour un mandat de deux ans qui peut être renouvelé.

La fonction de Référent chargé de recueillir les signalements est attribuée à ce jour d'une part au **Secrétaire Général** du Groupe BAYARD, et d'autre part au **Délégué à**

la Protection des Données (DPO).

3. Confidentialité de la Procédure d'alerte interne

La Procédure d'Alerte assure l'intégrité et la confidentialité des signalements.

Afin d'assurer la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits signalés, ainsi que des personnes visées ou mentionnées dans le signalement, le Groupe BAYARD a :

- créé une boîte mail sécurisée accessible uniquement par les Référents ;
- mis en place un processus de changement régulier des mots de passe permettant d'accéder à la boîte mail sécurisée.

À l'exception de l'autorité judiciaire, les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement. Si la transmission à l'autorité judiciaire des éléments du signalement est nécessaire, l'auteur du signalement en sera dûment informé par écrit par le Groupe BAYARD, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire.

4. Modalités de transmission des signalements

Toute personne qui souhaite signaler un comportement illicite et/ou prohibé au sein du Groupe BAYARD, peut :

- Soit envoyer un email depuis sa boîte email professionnelle à l'adresse suivante :

dispositif.alerte@groupebayard.com

Les faits dénoncés ainsi que l'identité des personnes concernées ne doivent pas, pour des raisons de confidentialité, figurer dans le corps du message mais dans un document Word transmis en pièce jointe de l'email et impérativement protégé par un mot de passe.

Ce mot de passe devra être communiqué aux Référénts uniquement par téléphone, et il appartient à l'auteur du signalement de préciser dans son signalement s'il souhaite appeler les Référénts ou être appelé par eux, en précisant le cas échéant à quel Référént il désire s'adresser.

La démarche à suivre pour protéger un document Word par un mot de passe est la suivante : cliquer sur « outil - protéger le document - définir un mot de passe pour l'ouverture de ce document ». Le mot de passe choisi doit comprendre 10 caractères, être composé de minuscules et de majuscules, d'au moins un chiffre et un caractère de ponctuation.

Cet email sera reçu directement sur la boîte mail sécurisée créée à cet effet et sera traité directement par les Référénts du Groupe BAYARD.

Dès la réception de l'email sur la boîte mail sécurisée et au plus tard dans les sept (7) jours ouvrés qui suivent la réception, un accusé de réception sera adressé afin de préciser que le signalement sera traité dans un délai raisonnable, et en tout état de cause dans un délai maximal de 1 mois. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6/01/1978 modifiée et au Règlement Européen sur la Protection des Données Personnelles, toute personne identifiée dans le cadre de la Procédure d'alerte interne du Groupe BAYARD dispose d'un droit d'accès, de limitation, de rectification, d'effacement et d'opposition, en adressant sa demande par email à l'adresse suivante : dpo@groupebayard.com.

L'envoi d'un email ou d'une lettre recommandée de signalement doit s'accompagner de l'ensemble des informations et documents nécessaires à l'appui du signalement.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement est tenu de communiquer uniquement les données nécessaires à la vérification de la véracité de son signalement.

Il peut être demandé par les Référénts, à titre complémentaire, de fournir toute information permettant de vérifier que l'auteur du signalement appartient bien à une catégorie autorisée à recourir à la Procédure d'alerte du Groupe BAYARD.

À des fins de sécurité et de confidentialité, l'ensemble des échanges avec les Référénts postérieurement au signale-

ment devront s'effectuer par email par l'intermédiaire de la boîte mail sécurisée.

5. Information des personnes objets du signalement

Comme le rappelle le Code de bonne conduite du Groupe, le Groupe BAYARD en raison du projet qu'il développe et des valeurs qu'il défend, est très sensible aux questions éthiques et souhaite faire preuve d'exemplarité et renforcer sa démarche de prévention et de détection des faits de corruption.

Le Groupe BAYARD fait également du respect des grands principes de l'état de droit, un principe fort de son action. À cet égard, le respect de la présomption d'innocence constitue un principe fondamental en droit français. Le Groupe BAYARD entend que ce principe soit respecté à chaque étape de la présente procédure mais également les autres principes directeurs qui en découlent :

- Un délai raisonnable de la procédure,
- Les droits de la défense respectés, en premier lieu le principe du contradictoire,
- Une proportionnalité des mesures de contrainte à la gravité de l'accusation et aux strictes nécessités de l'évaluation de la situation objet du signalement,
- La nécessité de prévenir et de limiter les atteintes à la réputation de la personne mise en cause.

Toute personne faisant l'objet d'un signalement, sera donc informée par les Référents, au cours d'un entretien, de l'existence d'une procédure de signalement à son encontre.

Cette information lui sera communiquée dans les meilleurs délais après l'ouverture de la Procédure d'alerte interne.

Cependant, si et seulement si des mesures conservatoires étaient nécessaires, notamment pour éviter la destruction de preuves, la personne objet du signalement ne sera informée de l'existence d'une procédure à son encontre qu'après la mise en œuvre de ces mesures conservatoires exceptionnelles qui devront intervenir dans les plus brefs délais après ouverture de la procédure d'alerte interne.

Les informations de nature à identifier une personne visée par le signalement ne peuvent être divulguées, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé dudit signalement.

Toute personne visée par un signalement peut, conformément à la réglementation relative aux données personnelles, s'opposer à la conservation des données la concernant (sous réserve de l'enquête et/ou des éventuelles poursuites).

6. Traitement des signalements

Les Référents chargés de recueillir les signalements procèdent à une première évaluation pour déterminer si le signalement entre dans le champ d'application du Dispositif d'alerte du Groupe BAYARD.

Dans l'hypothèse où le signalement est jugé recevable, il sera ensuite traité et apprécié de manière collégiale par

le « Comité Sapin II » chargé de diligenter la Procédure d'alerte interne.

Le « Comité Sapin II », nommé par le Directoire de BAYARD, est composé actuellement de :

- La Secrétaire Générale Groupe ;
- La DPO Groupe ;
- La Directrice Générale Adjointe et Directrice de Bayard Jeunesse ;
- La Directrice Administrative et Financière de Milan.

Ce comité sera renouvelé par quart chaque année et comprendra nécessairement les Référénts en fonction.

Dans le cadre de cette procédure, les membres du Comité Sapin II et les Référénts Sapin II sont soumis à la plus stricte confidentialité sur les informations recueillies, conformément à l'article 9 de la loi dite Sapin II et, à ce titre, exposés aux sanctions prévues dans ledit article.

Le « Comité Sapin II » entend en premier lieu et concomitamment le lanceur d'alerte et la personne objet du signalement afin de recueillir les déclarations de chacun et les éléments et documents à l'appui du signalement et/ou de la défense.

Il procède à l'analyse du dossier et peut demander des informations complémentaires et/ou déclencher également, si nécessaire, l'ouverture d'une enquête pouvant faire intervenir des tiers spécialisés tenus à la plus stricte confidentialité (exemples : expert informatique, juridique, financier, comptable etc.).

Si les allégations objets du signalement apparaissent inexactes, infondées ou sans objets, le Comité Sapin II procède à la clôture du signalement.

À l'issue de l'enquête, si les allégations objets du signalement apparaissent avérées, un dossier complet sera transmis au Directoire, qui décidera de la suite à donner, des moyens à mettre en œuvre pour mettre fin aux faits signalés, et si nécessaire, en demandant la transmission du dossier à l'autorité judiciaire.

Le lanceur d'alerte dispose de la possibilité, en l'absence de diligences des Référents et du « Comité Sapin II » dans un délai de trois mois à compter de l'accusé réception du signalement, de saisir directement l'autorité externe compétente.

Dans le cadre de la mission de contrôle des commissaires aux comptes du Groupe BAYARD, ces derniers pourront accéder, en toute confidentialité, une fois par semestre, à l'occasion de leur mission d'audit, aux dossiers de signalements et enquêtes du « Comité Sapin II ».

7. Clôture de la Procédure d'alerte interne

- Toute personne à l'origine du signalement au titre du manquement au Code de bonne conduite sera informée de la prise en compte du dossier et de la clôture de la procédure par email envoyé depuis la boîte mail sécurisée par les Référents.
- Toute personne agissant comme lanceur d'alerte sera

informée des suites données à son alerte et de la clôture de la procédure d'alerte interne par email envoyé depuis la boîte mail sécurisée par les Référents. Si les allégations objets du signalement sont avérées, le lanceur d'alerte sera également informé, dans un délai raisonnable qui ne peut dépasser trois (3) mois à compter de l'accusé réception de son signalement, des mesures envisagées ou prises par le Groupe BAYARD pour évaluer l'exactitude du signalement et le cas échéant remédier aux faits signalés.

- Toute personne objet d'un signalement au titre de la présente procédure, sera informée par les Référents lors d'un entretien de la clôture de la procédure d'alerte interne.

III) Données personnelles

1. Conservation des données personnelles

- Si le signalement n'entre pas dans le champ de la Procédure d'alerte interne, l'ensemble des données adressées dans le cadre d'un signalement sont détruites immédiatement ;
- Si aucune suite n'est donnée au signalement, les données adressées dans le cadre d'un signalement sont détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture de la procédure ;
- Si une procédure disciplinaire ou judiciaire est ouverte, les données adressées dans le cadre d'un signalement sont détruites au terme de la procédure.

Les données relatives au signalement peuvent être toutefois conservées au-delà des durées indiquées si elles ne contiennent aucune donnée permettant d'identifier une personne physique.

2. Droits des personnes identifiées dans le cadre du Dispositif d'alerte

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6/01/1978 modifiée et au Règlement Européen sur la Protection des Données Personnelles, toute personne identifiée dans le cadre de la Procédure d'alerte interne du Groupe BAYARD dispose d'un droit d'accès, de limitation, de rectification, d'effacement et d'opposition, en adressant sa demande par email à l'adresse suivante : dpo@groupebayard.com.

● Pour toute question :

Elsa SEILLIER

Responsable Juridique Corporate et Compliance

elsa.seillier@groupebayard.com

Sabine MADELEINE

Secrétaire Générale et DRH Groupe

sabine.madeleine@groupebayard.com

Odile PICKEL

DPO

odile.pickel@groupebayard.com

● Pour tout signalement :

dispositif.alerte@groupebayard.com

ou adresser un courrier recommandé à l'un des deux

Référents Sapin II du groupe selon votre choix :

Sabine MADELEINE ou Odile PICKEL

