

■ Groupe Albin Michel

Code de conduite
anticorruption

et

Procédure de signalement
et de traitement des
alertes professionnelles

1. Code de conduite anticorruption

Table des matières

1.	CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE	4
1-1	Pour les collaborateurs du Groupe.....	4
1-2	Pour les tiers.....	4
2.	RESPECT DES TEXTES LEGISLATIFS RELATIFS A LA LUTTE ANTICORRUPTION.....	4
3.	DEFINITIONS DE LA CORRUPTION	5
3-1	La corruption	5
3-2	Le trafic d'influence	6
4.	LES RISQUES ENCOURUS PAR LE GROUPE.....	7
4-1	Risques financiers.....	7
4-2	Risques d'atteinte à l'image	8
4-3	Risque prud'homal	8
5.	LES PRINCIPES ETHIQUES DU GROUPE ALBIN MICHEL.....	8
5-1	Qu'attend-t-on de chaque Collaborateur ?.....	8
5-2	Comment s'illustrent les valeurs du Groupe ?	8
6.	LES REGLES DE CONDUITE A RESPECTER.....	9
6-1	Relations d'affaires.....	9
6-1.1	Avant de conclure un contrat	9
6-1.2	Validation des contrats.....	9
6-1.3	Paiement.....	9
6-2	Conflits d'intérêts	10
6-3	Paiements de facilitation	10
6-4	Cadeaux, hospitalité et invitations	11
6-5	Mécénat.....	11
6-6	Dons à des organisations caritatives	12
6-7	Contrôles internes	12
7.	LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES EN CAS DE COMPORTEMENTS PROSCRITS	14
8.	DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES	14

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 continuera 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 son supérieur hiérarchique, la directrice juridique du groupe, le directeur général le cas échéant, etc.). 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 deux 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 €.

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 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 anticorruptions 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 bonne foi, ainsi qu'à se conformer aux lois et à 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.
- **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).

■ Groupe Albin Michel

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 (dites « *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.

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.

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.

■ Groupe Albin Michel

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, etc.).
- 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.

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.

■ Groupe Albin Michel

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 (exemples : 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.

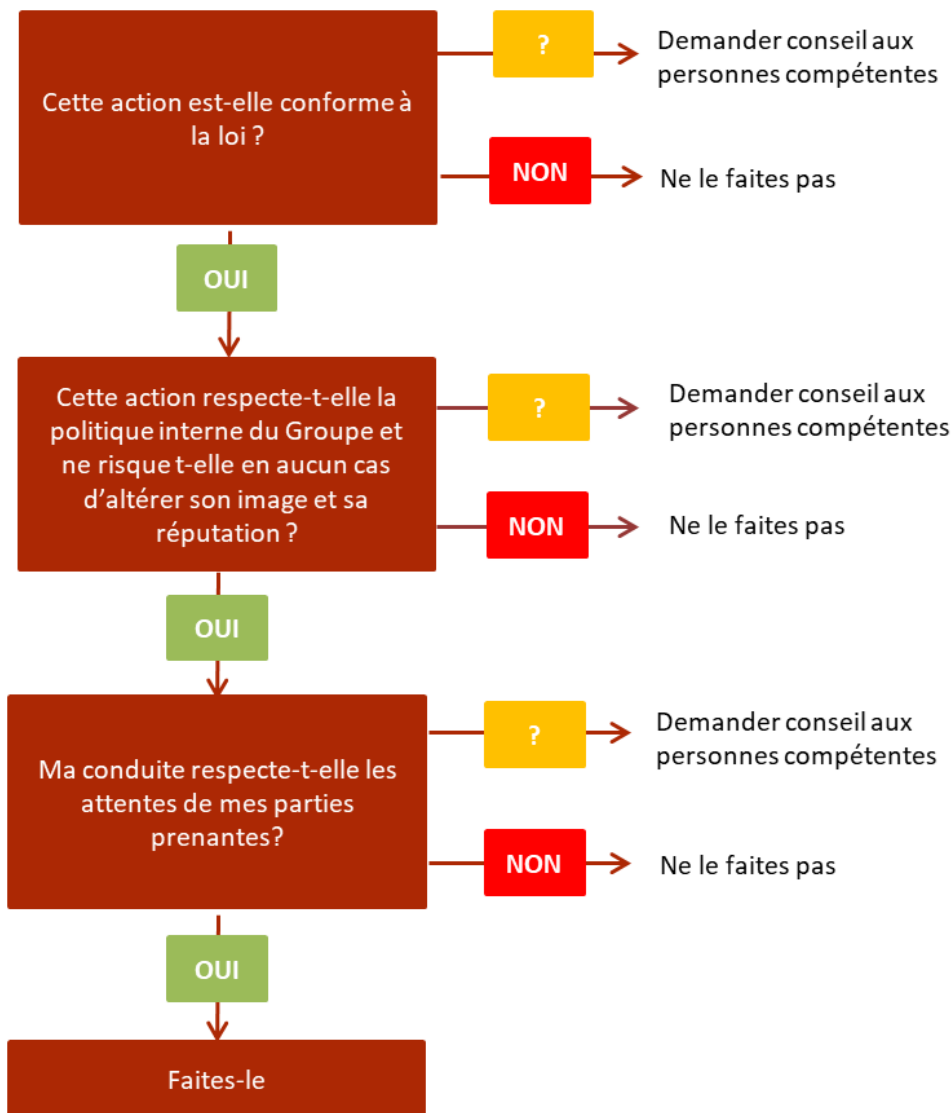
L'entreprise effectue des contrôles périodiques afin de vérifier le respect de la conformité des pratiques.

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.

→ *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 ci-dessous ainsi que 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.

2. Procédure de signalement et de traitement d'alertes professionnelles

Introduction

En application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ci-après, la « Loi Sapin II »), le Groupe Albin Michel (ci-après, le « Groupe ») a décidé de mettre en place un dispositif d'alertes professionnelles permettant aux collaborateurs personnes physiques, membres du personnel, et/ou collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe de signaler toute violation et/ou manquement, tels que définis ci-dessous.

La présente procédure d'alertes, destinée aux personnes souhaitant signaler un manquement, a vocation à décrire les conditions ainsi que les modalités dans lesquelles peuvent être signalés toute violation et/ou manquement ainsi que celles par lesquelles les destinataires desdites alertes en prendront en charge le traitement.

1. Champ d'application :

1.1 Définition du lanceur d'alerte :

Le membre du personnel du Groupe et/ou collaborateur extérieur et occasionnel (ci-après, le « Déclarant ») pouvant émettre un signalement devra nécessairement satisfaire aux conditions suivantes pour que son signalement puisse faire l'objet d'un traitement :

- être une personne physique ;
- agir de manière désintéressée ;
- être de bonne foi (les dénonciations mensongères étant sanctionnables pénalement) ;
- avoir eu personnellement connaissance des faits signalés ;
- ne pas révéler d'information couverte par le secret-défense, le secret médical ou le secret professionnel de l'avocat.

1.2 Définition de l'objet du signalement :

Les violations et/ou manquements qui pourront faire l'objet d'un signalement par un lanceur d'alerte sont les suivants :

Toutes violations de la loi et plus précisément :

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

■ Groupe Albin Michel

Afin d'éviter toute incertitude, il est précisé que le dispositif d'alertes professionnelles est, notamment et également ouvert à tout signalement relatif à tout fait ou situation qui serait contraire aux règles et principes édictés par le Code de conduite anticorruption du Groupe.

1.3 Exemples de domaines pour lesquels des violations et/ou manquements peuvent faire l'objet d'un signalement :

Les faits constitutifs de violation et/ou manquement à l'égard de la réglementation applicable dans les domaines suivants sont, notamment, susceptibles de faire l'objet d'un signalement :

- corruption / trafic d'influence / favoritisme / prise illégale d'intérêts ;
- fraude financière et/ou fiscale ;
- abus de biens sociaux ;
- cadeaux et invitations ;
- harcèlement moral et/ou sexuel ;
- conflits d'intérêts ;
- discrimination ;
- sécurité / santé et hygiène ;
- environnement ;
- droits humains (travail forcé ; travail dissimulé ; exploitation ; conditions de travail illégales) ;
- pratiques anticoncurrentielles.

2. Modalités du signalement :

2.1 Comment déterminer la conduite à adopter :

Pour déterminer la conduite à adopter, il convient de s'interroger en répondant notamment aux questions suivantes :

- En quoi consiste le manquement constaté ?
- Est-ce que la situation en question enfreint la loi ?
- Cette infraction s'est-elle produite il y a longtemps ?
- A-t-on déjà remédié à ce problème ?
- Où cette infraction a-t-elle eu lieu ?
- Comment cette situation serait-elle considérée par d'autres personnes ?
- Le Groupe se trouverait-il dans une situation embarrassante si cette information était connue du public ?
- Qu'en serait-il si cette situation était rapportée aux services de police ?

■ Groupe Albin Michel

Il est légitime de s'interroger sur certains comportements et tout Déclarant potentiel est invité, en cas de doute, à formuler des questions et à signaler de bonne foi toute conduite qui susciterait chez lui une crainte ou une interrogation.

Un comportement ou une situation anormale ne doivent pas être ignorés, même en cas d'incertitude.

Il est donc recommandé de ne pas rester isolé avec une question sans réponse mais au contraire de partager ses incertitudes / préoccupations, le cas échéant en suivant la procédure décrite ci-après.

2.2 Comment et à qui signaler ?

En cas de doute sur la façon d'opérer, sur le comportement à adopter ou sur une situation donnée, les collaborateurs sont invités à prendre contact en priorité avec leur responsable hiérarchique direct ou indirect ou, la personne désignée comme référent (ci-après, le « Référent ») dans le cadre du dispositif d'alertes professionnelles du Groupe et dont l'identité et les coordonnées sont indiquées sur le site internet de chaque société/marque du Groupe.

Si un Déclarant potentiel est informé ou estime qu'il existe une conduite ou une situation contraire à la loi telle que définie dans le présent dispositif et qu'il souhaite signaler, il devra en priorité adresser son signalement, sur le modèle du formulaire indiqué en Annexe 1 de la présente, à l'adresse email suivante dédiée à cet effet : alerte@groupe-albin-michel.fr, qui sera, pour des raisons de confidentialité, uniquement accessible par le Référent, qui sera en charge du traitement ou de la supervision du traitement de chaque alerte.

Il est à noter que tout signalement sera réceptionné systématiquement par deux autres collaborateurs du Groupe, en plus du Référent, dont l'identité et les coordonnées sont indiquées sur le site internet de chaque société/marque du Groupe.

Toutefois, si, pour diverses raisons, le Déclarant, membre du personnel, se sent plus à l'aise à utiliser un autre canal de transmission, il pourra également communiquer son signalement, par email ou par téléphone à son responsable hiérarchique direct ou indirect.

En revanche, si le Déclarant est un collaborateur extérieur, il devra exclusivement utiliser l'adresse email dédiée à cet effet : alerte@groupe-albin-michel.fr .

Le Déclarant sera tenu informé des diligences prises par le Référent ou tout autre récipiendaire habilité de l'alerte aux fins de vérification de la recevabilité du signalement.

■ Groupe Albin Michel

Le Déclarant sera ainsi informé de la recevabilité de sa démarche dans un délai maximum de 45 jours à compter du dépôt de celle-ci.

Les Déclarants qui estimeraient n'avoir pas été valablement tenus informés des suites données à leur signalement ou qui estimeraient ces suites insuffisantes ou inappropriées sont invités à interroger le ou les destinataire(s) habilité(s) de l'alerte (en ce compris le Référent) avant de s'en remettre, le cas échéant, aux autorités.

2.3 Éléments d'information à fournir dans le cadre du signalement :

Le Groupe invite vivement les Déclarants à révéler leur identité lorsqu'ils signalent une conduite ou une situation afin, notamment, d'être en mesure d'en assurer le meilleur traitement possible en permettant aux personnes destinataires habilitées de leur demander des éclaircissements, et afin d'assurer leur protection contre d'éventuelles représailles. Le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir la confidentialité la plus stricte autour de l'identité des Déclarants, de la (ou des) personne(s) mises en cause et des faits dénoncés.

En tout état de cause, tous les signalements, y compris anonymes, feront l'objet d'un traitement, cependant ces derniers ne seront traités que sous les deux conditions suivantes :

- la gravité des faits mentionnés devra avoir été établie, notamment à l'aide d'éléments factuels suffisamment détaillés et documentés ; et
- le traitement du signalement sera entouré de précautions particulières, telles qu'un examen préalable par son premier destinataire de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

Il est précisé que le Déclarant souhaitant rester anonyme devra néanmoins divulguer au moins un moyen de communiquer avec lui, tel qu'une adresse e-mail ou un numéro de téléphone, conformément au modèle figurant en Annexe 1 à la présente.

Le Déclarant pourra transmettre toute information ou document de nature à étayer son signalement en le joignant à son email dont l'objet sera toujours indiqué comme « confidentiel », tel que précisé en Annexe 1, ou en les remettant, le cas échéant, en mains propres à un destinataire habilité, tel que la liste figure au paragraphe 3.2 ci-dessus.

Un modèle des éléments devant être indiqués par le Déclarant dans son email de signalement figure en Annexe 1 à la présente procédure.

3. Droits et obligations du Déclarant :

Tout d'abord il est important de mentionner que l'utilisation par un Déclarant potentiel ou un collaborateur qui aurait connaissance de faits qu'il jugerait douteux, du dispositif d'alertes professionnelles du Groupe est totalement facultative et l'absence d'utilisation dudit dispositif ne saurait avoir une quelconque conséquence sur les collaborateurs concernés.

3.1 Conditions légales pour bénéficiaire du statut protecteur du lanceur d'alertes :

3.1.1 Conditions légales :

En plus des conditions énumérées ci-dessus au paragraphe 1.1, le Déclarant interne à l'entreprise devra impérativement, pour bénéficier du statut protecteur du lanceur d'alertes homogénéisé et renforcé par la loi Sapin II et énoncé ci-dessous, respecter le *process* de signalement suivant dans l'ordre indiqué :

- procéder à un signalement interne, dans un premier temps, en utilisant l'adresse email dédiée ou auprès de l'un des destinataires habilités figurant au paragraphe 2.2 ci-dessus ;
- si le signalement est jugé par le Déclarant comme insuffisamment ou mal traité en interne dans un délai raisonnable, ce dernier pourra le remonter aux autorités judiciaires ou administratives et/ ou aux ordres professionnels, qui auront un délai de 3 mois pour le traiter ;
- à défaut, le Déclarant pourra alors dénoncer les faits qu'il souhaite signaler directement au public.

Attention, par exception, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, l'alerte pourra être portée directement à la connaissance des autorités compétentes ou être rendue publique. Cependant, le Groupe invite tout Déclarant potentiel à préalablement évoquer la situation avec son responsable hiérarchique direct ou indirect, ou le cas échéant, le Référent, avant de procéder à un tel signalement.

3.1.2 Une protection renforcée du Déclarant :

Un Déclarant satisfaisant à toutes les conditions énumérées au paragraphe 1.1 ci-dessus ne s'exposera à aucune sanction disciplinaire à raison de son signalement, même si les faits dénoncés se révèlent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

En particulier, aucun Déclarant qui serait par ailleurs collaborateur de l'entreprise ne pourra être licencié ou faire l'objet de toute mesure de sanction et/ou discriminatoire, directe ou indirecte,

■ Groupe Albin Michel

notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits dont il aura eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dans des conditions conformes au présent dispositif.

Par ailleurs, tout individu qui entamerait une procédure en diffamation contre un Déclarant qui aurait valablement exercé sa faculté de signalement s'exposera, en cas de procédure abusive, à une sanction civile¹.

Si un collaborateur pense avoir subi un tel traitement, il doit en informer immédiatement le Référent, responsable du dispositif, qui examinera la situation et prendra, le cas échéant, les mesures nécessaires à faire cesser un tel traitement tout en s'assurant que la confidentialité de l'identité du Déclarant concerné continue d'être garantie.

Toute personne qui discrimine, exerce des représailles ou menace un Déclarant et toute personne impliquée dans une telle conduite pourra faire l'objet de mesures disciplinaires et de sanctions pénales.

3.2 Interdictions pour le lanceur d'alertes :

Chaque Déclarant doit avoir conscience, lorsqu'il signale un comportement ou une situation, que les informations fournies ou les allégations faites sont susceptibles de justifier une enquête et d'entraîner des décisions affectant d'autres collaborateurs ou tierces parties. En conséquence, seuls les comportements ou situations qui lui paraissent légitimement contraires à la loi telle que définie dans le présent dispositif doivent faire l'objet d'un signalement. L'utilisation abusive du dispositif de signalement exposera son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi que, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

4. Modalités du traitement de l'alerte

Il est important de rappeler que toute alerte sera traitée, le délit d'entrave à la transmission d'un signalement étant passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende².

¹ Une amende d'un montant de 30 000 euros.

² Article 13 de la loi Sapin II.

■ Groupe Albin Michel

4.1 Destinataires de l’alerte et personnes en charge de son traitement :

Le premier et principal destinataire des alertes est le Référént, unique personne à pouvoir accéder à l’adresse email dédiée au dépôt des alertes, alerte@groupe-albin-michel.fr, et par ailleurs en charge du traitement ou de la supervision du traitement de chaque alerte.

Toutefois, comme indiqué au paragraphe 2.2 ci-dessus, d’autres personnes peuvent éventuellement être destinataires d’une alerte alternativement (chacune étant ci-après, un « Destinataire »). Chaque Destinataire d’une alerte devra prendre toutes les précautions nécessaires afin de garantir, sous peine de sanctions pénales [lourdes]³, la confidentialité des échanges avec le Déclarant, notamment en indiquant « confidentiel » en objet de ses emails, en usant de toute la discrétion possible dans ses démarches de traitement de l’alerte et en évitant tout comportement susceptible d’éveiller la curiosité d’autres collaborateurs ou de tiers.

4.2 Procédure d’enquête ou autres suites données à l’alerte :

Si une alerte est jugée recevable (autrement dit, si les conditions requises du Déclarant ont été respectées et son bien-fondé établi) et considérée comme nécessitant une enquête plus approfondie aux fins de la résolution du problème qu’elle a soulevé, le Référént entamera une procédure d’enquête, dans le respect des règles énoncées dans la procédure y afférente, et pourra, pour sa réalisation, s’adjoindre l’aide d’une ou plusieurs personnes également soumises au respect de ladite procédure.

Si une enquête interne est ouverte, elle le sera dans les meilleurs délais à compter de la date de réception de l’alerte qui l’aura suscitée, ce dont le Déclarant sera immédiatement informé ainsi que, dans la mesure du possible, de la durée prévisible de l’enquête.

Si, à l’inverse, il est décidé de ne pas ouvrir d’enquête, le Déclarant en sera également informé dans les meilleurs délais, ainsi que des suites qui seront éventuellement apportées à l’alerte (ouverture directe d’une procédure disciplinaire ou autre le cas échéant) et des motifs du choix des poursuites ou d’absence de poursuites.

Le Déclarant et la ou les personnes visées par le signalement sont informés dans les meilleurs délais de cette clôture⁴.

³ La sanction pénale encourue en cas de violation de l’obligation de confidentialité devant entourer notamment l’identité du lanceur d’alertes, l’identité de la (ou des) personne(s) mise(s) en cause et les faits dénoncés est, pour une personne physique, de 2 ans d’emprisonnement et 30 000 euros d’amende.

⁴ Conformément au 3° de l’article 5 du Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

■ Groupe Albin Michel

L'enquête elle-même sera réalisée dans les meilleurs délais mais pourra néanmoins durer plusieurs mois selon la complexité des faits rapportés et les moyens disponibles au sein du Groupe à ce moment-là pour y procéder.

En tout état de cause, chaque signalement recueilli dans le cadre du présent dispositif sera enregistré dans un journal de bord, le « Journal de Conformité », qui contiendra, pour chaque signalement, les informations suivantes :

- une description des faits rapportés ;
- la date du signalement ;
- l'identité de la personne chargée d'évaluer la recevabilité du signalement ;
- la suite⁵ donnée au signalement ;
- l'identité de la ou les personnes en charge de la procédure qui en a, le cas échéant, résulté ;
- la date de la clôture du signalement ;
- les motifs de ladite clôture ; et
- tout autre commentaire pertinent y afférent⁶.

Toutes les informations enregistrées dans le Journal de Conformité devront être purement factuelles, objectives et nécessaires à la prise en compte statistique du signalement. Le Journal de Conformité ne contiendra pas de données personnelles relatives à l'auteur du signalement, à la ou les personne(s) visée(s) par le signalement ou mises en cause dans la procédure en ayant résulté.

L'instruction du signalement sera traitée de façon totalement confidentielle⁷ par les seules personnes habilitées et soumises à une obligation légale ou contractuelle de confidentialité. Ainsi, lorsque la communication du signalement à des tiers est rendue nécessaire pour les seuls besoins de la

⁵ Par exemple, ouverture automatique d'une procédure de sanction disciplinaire voire d'une procédure judiciaire si les faits sont suffisamment caractérisés et établis ou ouverture d'une procédure d'enquête.

⁶ Attention la section « commentaires » ne contiendra impérativement aucune donnée personnelle relative au Déclarant, aux personnes mises en cause par le signalement ou aux personnes concernées par l'enquête ou la procédure éventuellement ouverte.

⁷ De façon générale, le responsable de traitement doit veiller à prendre toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données tant à l'occasion de leur recueil que de leur communication ou de leur conservation (accès au traitement *via* identifiant et mot de passe individuels, régulièrement renouvelés, etc.).

■ Groupe Albin Michel

vérification ou du traitement de ce signalement, ceux-ci seront soumis au préalable à un engagement contractuel de confidentialité⁸.

A l'issue de son enquête, et a fortiori si le manquement signalé était avéré, le Référent ou le cas échéant toute autre personne désignée en charge de l'enquête transmettra, dans un rapport, au dirigeant de la société du Groupe visée par la procédure d'alerte (1) les conclusions de son investigation ainsi que (2) ses recommandations sur les suites à apporter au manquement à l'égard des personnes concernées et en termes de mise en place d'un plan de prévention⁹ afin qu'un tel manquement ne se reproduise plus.

4.3 Modalités et droits entourant le traitement des données personnelles collectées :

L'entreprise mettant en œuvre un dispositif d'alertes professionnelles sera amenée à traiter et à collecter des données personnelles strictement nécessaires et proportionnées à la finalité du traitement de l'alerte.

L'existence du dispositif d'alertes professionnelles en tant que traitement de données personnelles a été inscrite dans le « Registre des Données Personnelles » de chaque société du Groupe.

4.3.1 Droit d'accès, de rectification et d'opposition :

Toute personne identifiée, par quelque moyen que ce soit, dans le dépôt d'une alerte ou lors de la réalisation d'une enquête interne a le droit d'accéder aux informations la concernant ainsi que de rectifier ou supprimer des informations incomplètes, inexactes, ambiguës ou obsolètes.

La personne faisant l'objet d'une alerte sera ainsi informée, en principe sans délai, de l'enregistrement de données la concernant afin de lui permettre de s'y opposer pour un motif légitime et/ou de faire modifier ou supprimer toute information qu'elle estimerait erronée, en s'adressant au Référent.

⁸ Conformément au 3° de l'article 5 du Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 : « *La procédure précise les dispositions prises par l'organisme pour garantir la stricte confidentialité y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement* »

⁹ Le plan résultera d'une analyse des causes du manquement (telles que, par exemples : insuffisance de procédures internes, de procédures de contrôle, mauvaise assimilation du code de conduite anti-corruption par les collaborateurs du Groupe) et établira les mesures à mettre en place pour y remédier (telles que, par exemple, création de procédures, de contrôles, renforcement de la sensibilisation à la corruption et l'éthique notamment par du e-learning).

■ Groupe Albin Michel

Toutefois, et par exception, l'information de la ou les personnes mises en cause ne saurait intervenir avant l'adoption de mesures conservatoires lorsque celles-ci s'avèrent indispensables, notamment pour prévenir la destruction de preuves.

Il est par ailleurs rappelé que, la ou les personnes mises en cause ne peuvent, en aucun cas, avoir accès aux informations relatives à l'identité du Déclarant.

L'information communiquée à la personne faisant l'objet de l'alerte lui précise notamment :

- l'identité et les coordonnées du Référént et/ou de toute autre personne en charge du traitement de l'alerte ;
- les faits pour lesquels elle est mise en cause ; et
- les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

4.3.2 Conservation des données et archivage :

Les informations recueillies qui n'entreraient pas dans le champ du présent dispositif sont détruites sans délai.

Toute donnée pertinente à l'enquête ou à la procédure pourra être conservée pendant toute la durée de l'enquête ou procédure.

Les informations recueillies seront détruites conformément aux délais de prescription légale à compter (i) de la clôture des opérations de vérification, lorsque le signalement n'est pas suivi d'une enquête ou de tout autre procédure disciplinaire ou judiciaire ou (ii) de la clôture définitive en cas d'ouverture d'une enquête ou d'une quelconque procédure.

ANNEXE 1 - MODELE DE FORMULAIRE DE SIGNALEMENT D'UNE ALERTE
--

1. Données d'identification

- Souhaitez-vous révéler votre nom ?
- Si oui, préciser votre nom et prénom :
- E-mail et/ou n° de téléphone¹⁰ :

2. Données de l'alerte

- Etes-vous salarié(e) de l'entreprise ?
- Dans quel pays /département l'incident s'est-il produit ?
- Dans quelle société et service l'incident s'est-il produit ?
- Quand l'incident s'est-il produit ?
- Quand avez-vous pris connaissance de l'incident ?
- Quel est, selon vous, le montant du préjudice en jeu ?
- La direction d'une société du Groupe est-elle au courant de l'incident ?
- La direction d'une société du Groupe est-elle impliquée dans l'incident ?
- Pensez-vous que quelqu'un au sein de votre société a essayé de dissimuler l'incident ?

3. Description de l'alerte

Veuillez décrire l'incident de la manière la plus détaillée possible.

4. Joindre des pièces complémentaires

¹⁰ Le Déclarant souhaitant rester anonyme devra néanmoins fournir un moyen de le joindre tel qu'une adresse email anonyme qu'il aura pu créer à cet effet ou un numéro de téléphone. Pour s'assurer de sa confidentialité, il lui est alors recommandé de ne pas utiliser son ordinateur ou son téléphone professionnels.

■ Groupe Albin Michel

REFERENTS

Référent	Deux personnes qui vont recevoir le signalement systématiquement
DRH Groupe (Mme Stéphanie Laakmann) Tél. : 01 42 79 10 00	Directeur des Opérations Groupe (M. Yves Lhommée) Tél. : 01 42 79 10 00 Et Directrice juridique Groupe (Mme Lorena Cabrera) Tél. : 01 42 79 10 00