

code de conduite

Légende

- travail & collègues
- données & technologies de l'information
- rédaction & indépendance
- communication & relations publiques
- partenaires & contacts
- économie & société
- l'homme & la nature



Votre guide pour le code de conduit

contenu

4	avant-propos du conseil d'administration 	18	données & technologies de l'information 	32	économie & société 
6	préambule 	19	Protection des données	33	Lois de la concurrence
6	Pourquoi avons-nous besoin d'un code de conduite chez Axel Springer, et pour qui?	19	Cybersécurité	33	Conflits d'intérêts
7	Prenons nos responsabilités!	21	Nouvelles technologies	34	Droit du commerce extérieur et blanchiment d'argent
8	Nos principes et nos valeurs nous montrent le chemin	22	rédaction & indépendance 	35	Délit d'initié
9	Les « Essentials »	23	Travail journalistique indépendant	36	l'homme & la nature 
10	Les valeurs de l'entreprise	26	communication & relations publiques 	37	Durabilité
12	travail & collègues 	27	Déclarations publiques	38	Contexte & soutien 
13	Droits de l'Homme	27	Confidentialité et secret professionnel	39	Points de contact
13	Égalité des chances	27	Médias sociaux	41	Réaction en cas de violations de nos principes de conformité
14	Nos relations mutuelles	28	partenaires & contacts 	41	Champ d'application
15	Conflits d'intérêts et relations personnelles sur le lieu de travail	29	Prévention de la corruption	42	contacts 
16	Des conditions de travail équitables	31	Dons et parrainages	44	mentions légales 
16	Sécurité au travail				
17	Ressources et biens de l'entreprise				

avant-propos du conseil d'administration

Chères collègues, chers collègues,

Depuis que nous avons été, chez Axel Springer, l'une des premières entreprises allemandes de médias et de technologie à introduire un code de conduite en 2011, beaucoup de choses ont changé, et pas seulement chez Axel Springer. Le défi le plus durable est l'accélération de la numérisation du monde du travail, en particulier du monde des médias. Les nouvelles technologies et les nouveaux modèles commerciaux ainsi que l'internationalisation croissante ont non seulement modifié les conditions externes à notre entreprise, mais ont également exigé et favorisé un changement culturel interne chez

Axel Springer. Nous voulons en tenir compte au moyen d'un code de conduite révisé qui reflète ce changement tout en continuant à défendre nos valeurs.

we empower
free decisions

La liberté est la valeur centrale de l'entreprise d'Axel Springer. D'une part, nous voulons aider les gens à prendre des décisions libres, grâce à nos offres; d'autre part, nous voulons également, en tant qu'employé, cadre dirigeant et membre du conseil d'administration, prendre des décisions libres pour Axel Springer. Ce faisant, nous devons toujours être conscients des conséquences de nos actes. Et ce n'est pas toujours facile. Le code de conduite nous aide tous à prendre les bonnes décisions, à agir avec intégrité et nous donne des orientations fiables pour nos actions quotidiennes, que ce soit

dans nos relations avec nos collègues, partenaires commerciaux et clients, ou en rapport avec nos ressources, données et produits. C'est pourquoi il est important pour nous que chacun d'entre nous prenne le temps de se familiariser avec notre code de conduite actualisé, pour en faire la base de nos décisions.

Mathias Döpfner
Julian Deutz

Jan Bayer
Niddal Salah-Eldin

Berlin, Octobre 2023

préambule

Pourquoi avons-nous besoin d'un code de conduite chez Axel Springer, et pour qui ?

Axel Springer¹ est une société de médias et de technologie active à l'échelle internationale. Grâce à nos offres d'information dans divers portails de médias et de petites annonces, nous aidons les gens à prendre des décisions libres dans leur vie.

Nous² portons une responsabilité particulière compte tenu de nos actions en tant qu'employés et cadres dirigeants. En particulier, nous demandons aux autres de maintenir des normes éthiques élevées en ce qui concerne nos offres journalistiques. Raison de plus pour appliquer également des normes élevées à toutes nos actions. Le code de

conduite s'applique donc à nous tous. Les cadres dirigeants sont également chargés de fournir à leurs employés des conseils en matière d'éthique commerciale. Ils ont la responsabilité particulière non seulement d'exiger une conduite intègre, mais aussi de montrer l'exemple dans la pratique.

Les violations de ce code de conduite nuisent à l'entreprise et à nous tous. Nous faisons donc tout notre possible pour éviter le moindre écart de conduite. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils connaissent notre code de conduite et qu'ils agissent en conséquence.

¹ Dans le présent code de conduite, *Axel Springer* signifie toujours Axel Springer SE et toutes les sociétés contrôlées par le groupe Axel Springer.

² Dans le présent code de conduite, *nous* signifie toujours tous les employés, cadres dirigeants et membres des organes exécutifs d'Axel Springer. Afin de simplifier la syntaxe, seule la forme masculine est utilisée pour désigner les personnes. En termes de signification, nous entendons par là toujours des personnes de toutes les identités de genre

orientation

intégrité

Nous sommes conscients qu'il existe des situations dans nos activités quotidiennes où nous ne pouvons pas toujours reconnaître immédiatement quelle action ou décision est la bonne. Le conseil d'administration publie donc le présent code de conduite afin de rassembler les règles de conduite les plus importantes. Celles-ci fournissent des orientations au conseil d'administration et à tous les employés d'Axel Springer.

Le code de conduite combine des actions juridiquement irréprochables avec des valeurs éthiques

fondamentales et nous aide à prendre la bonne décision dans les situations difficiles.

Prenons nos responsabilités !

Chacun d'entre nous est responsable de son propre comportement. En même temps, nous nous soutenons et nous aidons mutuellement à prendre les « bonnes » décisions ensemble. Pour atteindre cet objectif, une communication franche et honnête est extrêmement importante pour nous ! Nous devons tous chercher



Les questions suivantes nous aident à évaluer et à pondérer les comportements et les décisions :

- Mon comportement est-il dans l'intérêt de mon entreprise ou est-il motivé par un intérêt personnel ?
- Mon comportement pourrait-il nuire à la réputation de mon entreprise ?
- Ai-je le sentiment que dans cette situation, je suis redevable à mon interlocuteur ?
- Aurais-je des réticences à révéler mon comportement à une personne de confiance ?
- Puis-je assumer la responsabilité de mes actes en toute bonne conscience ?

à dialoguer non seulement au sein de notre équipe, mais aussi avec nos spécialistes et managers et les experts respectifs de l'entreprise. Nous savons que nous pouvons toujours apprendre de nos erreurs, à la fois en tant qu'individus et en tant qu'entreprise. Les erreurs nous aident à nous développer davantage et à nous améliorer. C'est pourquoi nous voulons adopter une culture dans laquelle nous pouvons demander et donner un retour d'information, discuter et corriger les éventuelles erreurs de manière constructive.

Ayez le courage de divulguer franchement et honnêtement toute faute et d'en faire part à vos collègues et à vos supérieurs. Chacun d'entre nous, qu'il soit collègue ou supérieur, est tenu de se conduire de manière responsable dans ce domaine. Toute personne qui estime qu'un comportement n'est pas conforme aux principes de notre code de conduite est encouragée à s'exprimer ouvertement, même si cela implique d'admettre des erreurs, de manquer des objectifs, de remettre en question des instructions ou de causer des frais. Nous prenons nos règles au sérieux – la remise en question, même de son propre comportement, est encouragée ! Axel Springer défend une culture d'entreprise libé-

rale. Notre coopération et nos actions sont caractérisées par le respect, la confiance et l'indépendance. Nous nous engageons à une coopération transparente et valorisante. Nous sommes une organisation apprenante dans laquelle les employés s'inspirent et se développent mutuellement. Nos cadres dirigeants servent de modèles. Ils ont en outre la responsabilité de promouvoir et de mettre eux-mêmes en pratique une culture d'entreprise dans laquelle le comportement de chacun est éthiquement responsable et n'est pas influencé par les intérêts ou relations personnels. En tant que cadres dirigeants, notre porte est toujours ouverte pour toute question, suggestion et critique concernant notre équipe.

Nos principes et nos valeurs nous montrent le chemin

C'est Axel Springer lui-même qui a défini la liberté et la protection de cette dernière en tant qu'objectif pour l'entreprise. Dès 1967, l'éditeur a formulé ce qu'on appelle les « Essentials », des principes qui découlent de notre engagement à protéger la liberté, la valeur la plus importante. Axel Springer a ainsi créé une échelle de valeurs qui a été développée et complétée depuis, mais dont le noyau est toujours valable aujourd'hui :

les « essentials » —

- 1 Nous défendons la liberté, l'État de droit, la démocratie et une Europe unie.
- 2 Nous soutenons le peuple juif et le droit à l'existence de l'État d'Israël.
- 3 Nous soutenons l'alliance transatlantique entre les États-Unis d'Amérique et l'Europe.
- 4 Nous nous engageons en faveur d'une économie de marché libre et sociale.
- 5 Nous rejetons l'extrémisme politique et religieux ainsi que toute forme de racisme et de discrimination sexuelle.

les valeurs de l'entreprise

De ce fondement découlent les cinq valeurs de l'entreprise: l'entrepreneuriat, l'intégrité, la créativité, l'empathie, la durabilité. Celles-ci sont la base de notre coopération et de notre succès.

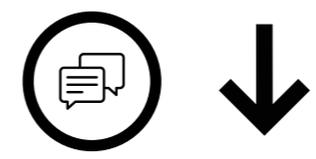
entrepreneuriat

Nous reconnaissons et saisissons les opportunités, évaluons consciencieusement les risques associés, prenons des décisions de manière cohérente et les respectons. Cela inclut également la volonté d'accepter l'échec. Nous connaissons nos clients, le marché et sommes à la pointe des développements actuels – c'est ainsi que nous dirigeons notre entreprise vers le succès.

Grâce à notre esprit d'équipe, nous pensons et agissons au-delà des frontières nationales, des services et des marques. Nous reconnaissons tout d'abord le bénéfice mutuel d'une coopération entre services. Malgré la décentralisation de la responsabilité au sein de l'entreprise, nous nous concentrons sur le succès commun de toute l'entreprise.

intégrité

Le présent code de conduite nous sert de guide pour prendre des décisions. Cela exige de chaque individu d'agir en fonction de son intégrité personnelle. Nous assumons nos responsabilités et n'avons pas peur de remettre en question nos propres décisions et actions. Nous nous informons sur les règles internes et externes et les engagements volontaires qui nous concernent dans les pays où nous opérons. Et nous les respectons.



créativité

Nous posons des questions courageuses et créons un espace promouvant le développement créatif de tous les collègues. Cela permet l'inventivité, l'innovation, la flexibilité et la volonté de changement et, enfin et surtout, cela augmente la motivation.

empathie

L'empathie crée la compréhension et le respect des différents points de vue et la diversité de nos collègues. Elle constitue donc la base d'une coopération fructueuse et motivante entre les secteurs et les entreprises. L'empathie nous protège des préjugés, de la discrimination et, en général, de la violation des valeurs et des principes fondamentaux de notre coopération.

durabilité

Pour Axel Springer, s'engager dans des pratiques commerciales durables n'est pas seulement une question de responsabilité sociale, mais aussi de crédibilité journalistique. Dans notre propre intérêt, nous utilisons les ressources de manière responsable et nous nous engageons à protéger l'environnement.



1

travail & collègues

égalité des chances

empathie

responsabilité

diversité

respect

équité

Droits de l'Homme

Nous respectons la dignité de chaque être humain

Nous respectons les Droits de l'Homme et soulignons que tout être humain, sans exception, a droit aux droits et libertés proclamés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

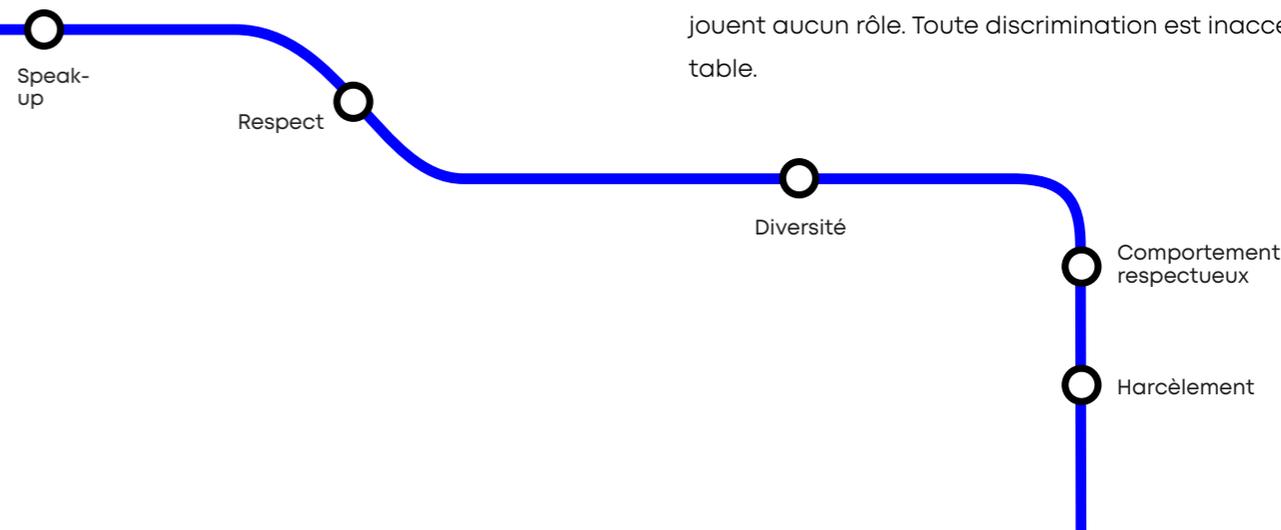
La tolérance envers ceux qui pensent différemment et l'attachement aux principes démocratiques et de l'État de droit constituent la base de notre travail – non seulement entre collègues, mais en tout temps et en tout lieu.

Égalité des chances

Nous vivons la diversité – ensemble, nous atteignons des objectifs plus grands !

Axel Springer est un lieu aux multiples visages, avec une variété d'idées sur la vie et des cultures et origines différentes. Nous encourageons les discussions controversées et apprécions la diversité de nos collègues. Cela inclut également le fait que nous ne tolérons aucune forme de discrimination, quelle qu'en soit la raison. Nous considérons notre diversité comme un facteur de réussite.

Chez Axel Springer, chacun a les mêmes possibilités de se développer et de s'épanouir. En particulier, l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, l'âge, l'état civil, le handicap, la religion, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'origine sociale n'y jouent aucun rôle. Toute discrimination est inacceptable.

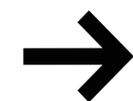




Dans le cadre de nos possibilités opérationnelles, nous soutenons et encourageons le développement des compétences professionnelles pour tous de manière égale par des mesures appropriées de formation continue.



Nous voulons être des pionniers en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et nous soutenons les compétences de nos employés pour qu'ils puissent contribuer au succès de l'entreprise de la meilleure façon possible. Nous encourageons la diversité et, en particulier, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à tous égards. À cette fin, nous proposons divers programmes dans la limite des possibilités de l'entreprise, par exemple pour faciliter la prise en charge des enfants et des autres membres de la famille.



Nos relations mutuelles

[La discrimination et le harcèlement et l'abus de pouvoir n'ont pas de place dans notre entreprise – nous créons un environnement de travail empreint de respect](#)

Notre comportement envers autrui est caractérisé par la confiance, l'empathie et l'ouverture d'esprit. Nous nous traitons avec courtoisie, respect et considération. L'équité est le fondement de notre coopération. Il est important pour nous d'aborder notre travail ensemble avec un esprit d'équipe et une appréciation mutuelle.

Il en va de même pour les relations avec nos partenaires commerciaux et autres contacts.

S'il existe des rapports de dépendance et des relations hiérarchiques, nous agissons exclusivement dans l'intérêt de l'entreprise et non en fonction de nos intérêts personnels. En particulier, l'abus de pouvoir sous toutes ses formes n'a aucune place chez nous.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de harcèlement sexuel, discriminatoire ou autre sur le lieu de travail – que ce soit par des déclarations ou d'autres comportements. Nous sommes attachés à un environnement de travail collégial et nous nous opposons fermement à toute forme de harcèlement. Nous prenons nos responsabilités en nous attaquant spécifiquement aux cas de mauvaise conduite et en nous soutenant mutuellement.



Les employés qui ont été victimes de discrimination ou de harcèlement au travail peuvent s'adresser à des **personnes de confiance** en plus des points de contact en charge de la conformité (détails à la page 40). En tant que les points de contact soumis à la confidentialité, ils écoutent, aident à évaluer la situation vécue et discutent des prochaines étapes. Vous pouvez trouver plus d'informations sur les personnes de confiance ou d'autres interlocuteurs de confiance sur l'Intranet de votre entreprise.

Conflits d'intérêts et relations personnelles sur le lieu de travail

[Nous faisons toujours une distinction claire entre nos intérêts personnels et les intérêts de l'entreprise.](#)

En cas de relations personnelles étroites avec¹ des collègues, cadres dirigeants ou employés, nos intérêts privés risquent d'influencer nos interactions professionnelles avec ces personnes et leur travail. Cela concerne tous les employés avec une responsabilité professionnelle et/ou disciplinaire concernant le personnel. Ces derniers doivent divulguer de tels conflits d'intérêts dans leur domaine de compétence afin de les prévenir d'entrée de jeu. Ceci peut être effectué auprès du supérieur ou du service responsable du personnel et/ou de la conformité. Un service d'assistance et de médiation interne ou externe peut être consulté dans ce cadre.

¹ Par exemple : relations amoureuses et sexuelles, relations avec des proches (voir l'encadré page 29) et dépendances financières particulières.

Des conditions de travail équitables

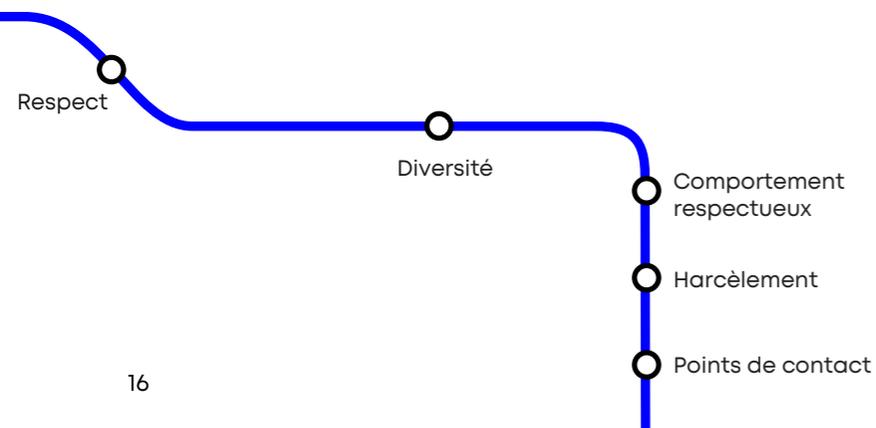
Nous garantissons des conditions de travail équitables

Nous n'employons pas d'enfants ou d'adolescents en violation des dispositions légales et n'acceptons pas cela de la part de nos partenaires commerciaux. S'il s'agit d'un emploi autorisé pour les enfants et les jeunes, nous nous assurons que cet emploi ne porte pas préjudice à leur développement physique et mental.

Nos salaires et traitements ainsi que les avantages sociaux accordés sont conformes ou supérieurs aux normes minimales légales nationales du pays respectif.

Nous respectons le droit des employés à former ou à rejoindre un organe de représentation des salariés et à y être actifs. Nous promovons une coopération équitable, constructive et basée sur la confiance avec les représentants des salariés.

Axel Springer attend également de ses partenaires commerciaux qu'ils se comportent de manière légale et qu'ils respectent les normes sociales et juridiques appropriées, notamment dans les domaines des droits de l'Homme, de la protection de l'enfance et de la jeunesse, des relations avec les employés, de l'égalité des chances, du droit d'association, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que des salaires et des prestations sociales.



Sécurité au travail

La santé de tous nous tient à cœur

Nous prenons donc les mesures nécessaires pour tous les postes de travail afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, qu'elles soient physiques ou mentales. Axel Springer propose un large éventail de mesures de promotion de la santé, en fonction du pays et du secteur concernés. Chaque employé doit également garantir un environnement de travail sûr et prendre la protection de la santé au sérieux. Cela inclut le fait que nous ne travaillons pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

Ressources et biens de l'entreprise

Nous utilisons les ressources et les biens de l'entreprise de manière responsable

Nous utilisons et traitons les ressources et les biens de l'entreprise, tels que les équipements de travail, le mobilier, le matériel informatique et la propriété intellectuelle, avec soin et responsabilité. Nous les protégeons contre les abus, et en particulier, nous ne les utilisons pas à des fins privées illégales ou illicites.

Nous utilisons les consommables avec parcimonie.



2

données & technologies de l'information

données
rgpd
sécurité
logiciels malveillants
nouvelles technologies
mot de passe

Protection des données

Nous protégeons les données

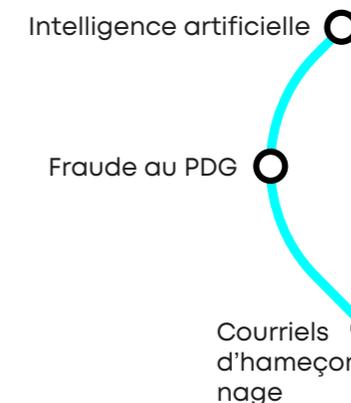
La loi sur la protection des données protège les données personnelles et donc les droits personnels de nos clients, utilisateurs, partenaires commerciaux et employés. Chacun d'entre nous doit traiter ces données de manière responsable. Tout traitement de données à caractère personnel requiert l'existence d'une base juridique pour le traitement. Nous protégeons également les données personnelles par des mesures techniques, en particulier contre la perte, l'accès non autorisé et la divulgation non autorisée. L'objectif est toujours de garantir les droits des personnes concernées.

Cybersécurité

Nous traitons les risques informatiques de manière responsable

Une cybersécurité fiable est cruciale pour la confiance que les utilisateurs, les partenaires commerciaux et les employés accordent à Axel Springer et donc pour la pérennité de l'entreprise. Les données que nous traitons représentent des valeurs importantes. D'un autre côté, elles peuvent être facilement diffusées et reproduites. Pour protéger adéquatement ces données contre les risques informatiques tels que la destruction, le vol, l'accès non autorisé, la divulgation non autorisée ou toute autre utilisation abusive, chacun d'entre nous prend des mesures de sécurité appropriées. En plus de ces mesures, l'attention quotidienne de chacun

Les **données à caractère personnel** sont des données qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable. Le terme « identifiable » comprend tout ce qui désigne une personne physique – c'est-à-dire tout ce qui peut contribuer à l'identification de cette personne. Cela inclut par exemple : le nom, l'adresse e-mail, les coordonnées bancaires, un numéro de client, l'adresse, la date de naissance, le numéro de téléphone, la position géographique, l'adresse IP, un identifiant publicitaire ou d'appareil mobile, un identifiant de cookie, une plaque d'immatriculation, les numéros d'identification (par exemple un numéro de sécurité sociale ou encore un numéro d'identification fiscale).

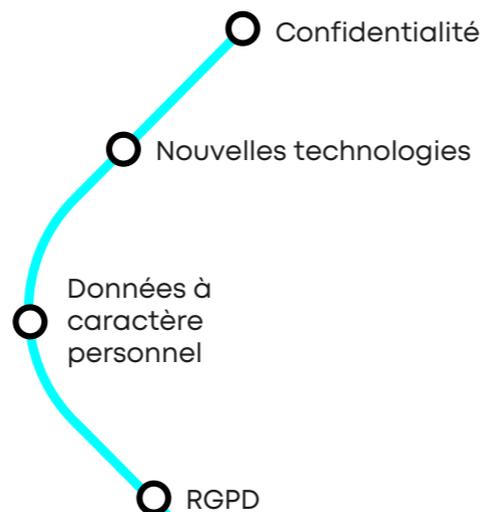


est nécessaire pour prévenir toute utilisation abusive et incorrecte de nos systèmes informatiques. Cela est particulièrement vrai pour le travail mobile. C'est pourquoi nous utilisons des mots de passe sûrs et d'autres facteurs pour l'authentification. Nous prêtons sciemment attention à l'authenticité des expéditeurs de courrier électronique, des autres formats de communication et de leur contenu. En outre, nous n'utilisons que des logiciels sous licence.

En général, nous utilisons le matériel et les logiciels de l'entreprise pour atteindre les objectifs de l'entreprise et nous ne les utilisons pas à des fins personnelles inappropriées, non autorisées ou illégales.



En cas de **soupçon d'utilisation abusive** ou généralement inappropriée de nos systèmes informatiques, informez immédiatement notre **Chief Information Security Officer (CISO)** ou utilisez les canaux de signalement de la conformité – ceci s'applique en particulier dans tous les cas de doute. Les coordonnées du CISO et des autres interlocuteurs concernés ainsi que tous les canaux de signalement se trouvent dans le chapitre Contexte et soutien à partir de la page 38.

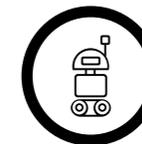


Nouvelles technologies

Nous saisissons les opportunités – avec un sens des responsabilités

En tant qu'entreprise de médias et de technologie, l'utilisation de technologies nouvelles et innovantes est un facteur de succès essentiel pour nous. Nous sommes curieux de ces technologies et nous voulons utiliser leur potentiel pour notre entreprise. Que ce soit par le biais de nouveaux frameworks et applications, ou de langages de programmation de pointe, de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage machine, nous voulons toujours être progressistes dans tous les

domaines. Nous utilisons et développons les nouvelles technologies de manière responsable tout en garantissant la sécurité, la confidentialité, la protection des données et les droits de participation légaux des représentants des salariés.



3

rédaction & indépendance

confidentiel

recherche

responsabilité

sources

influence

Indépendant

Travail journalistique indépendant

Nous séparons les questions journalistiques et commerciales

La liberté de la presse et la diversité des opinions sont les pierres angulaires de la démocratie et d'une société libre. En même temps, nous sommes conscients que la liberté de la presse peut entrer en conflit avec d'autres valeurs protégées par la constitution ou les constitutions d'autres démocraties. En tant que journalistes et rédacteurs, nous sommes conscients de la responsabilité que nous endossons par rapport à nos médias, qu'ils soient imprimés, en ligne, sous forme d'images animées ou sous d'autres formes, en ce qui concerne l'information et la formation de l'opinion dans la société. Nous considérons l'indépendance journalistique comme une base indispensable pour notre travail.

La direction laisse les décisions journalistiques à la seule rédaction et ne s'en mêle pas. En tant que journalistes, nous agissons et décidons de manière indépendante sur le plan éditorial. Nous ne sommes pas influencés directement ou indirectement par des facteurs économiques ou politiques. Nos rapports ne sont pas non plus influencés par les intérêts personnels ou les intérêts de parties liées.

Quel que soit le support, nous évitons même de donner l'impression que notre liberté de décision dans les rédactions peut être influencée ou entravée par des invitations, des cadeaux ou d'autres avantages. Nous n'acceptons donc pas de tels avantages.

Indépendance journalistique

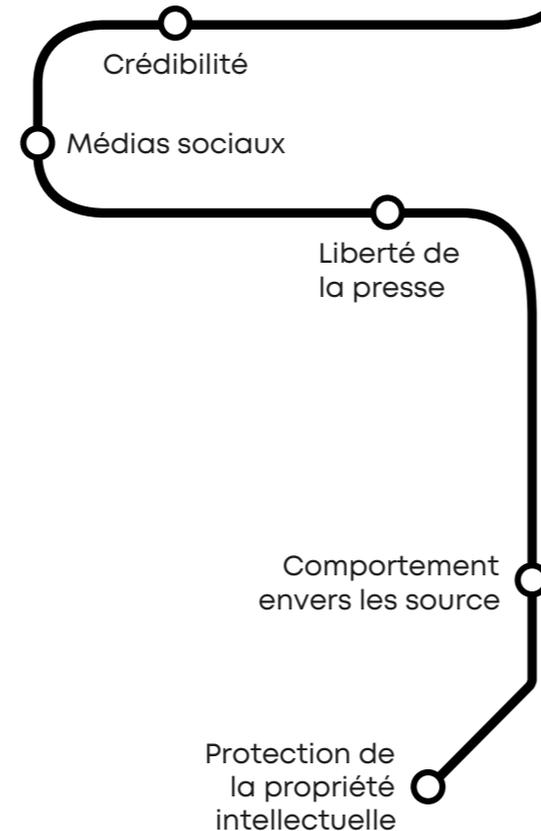
Principe de séparation

Nous faisons une distinction claire entre le contenu rédactionnel et la publicité et nous respectons les exigences légales de séparation et de signalisation transparente des publications payantes.

En ce qui concerne les sources et les recherches, nous respectons les règles de prudence journalistique. Ce faisant, nous prenons en compte l'intérêt du public en termes d'informations ainsi que les droits personnels et les intérêts de confidentialité des individus et nous les évaluons avec soin.

Dans le cadre des activités quotidiennes de la rédaction, les rédacteurs en chef sont responsables du respect des lignes directrices de l'indépendance journalistique chez Axel Springer.

Nous respectons et protégeons également la propriété intellectuelle. La propriété intellectuelle désigne tous les produits du travail intellectuel, tels que les œuvres écrites ou cinématographiques, les photos, les logos, les logiciels et le savoir-faire.



La loi les protège entre autres par le droit d'auteur, des marques, des brevets et autres droits de protection.

Même si nous nous exprimons sur les médias sociaux, nous n'oublions pas qu'en tant que journalistes, nous sommes toujours les ambassadeurs de notre entreprise.

Les **lignes directrices en matière d'indépendance journalistique** peuvent être consultées sur le site web d'Axel Springer.



4

Communication & relations publiques

médias sociaux

essentials

confidentiel

coopération

informations

publicité

Déclarations publiques

Nous défendons nos déclarations

Nous ne voulons pas tromper les clients, fournisseurs ou partenaires, ni leur nuire. Dans les domaines de la vente, du marketing et de la publicité, nous veillons donc particulièrement à ce que les contenus dont nous sommes responsables correspondent aux faits réels et ne soient pas trompeurs.

Confidentialité et secret professionnel

La protection du secret professionnel est essentielle à notre succès

Toutes les informations et tous les documents qui ne sont pas adaptés pour une publication ou qui ne sont pas destinés à être divulgués à des tiers – tels que les projets de contrats, les données de planification et données financières, les sources et le contenu éditorial avant publication, les informations relatives au personnel, le savoir-faire, tous les autres secrets professionnels et données sensibles ainsi que les considérations stratégiques – doivent être traités comme strictement confidentiels et protégés contre tout accès non autorisé et toute utilisation abusive.

Des **informations supplémentaires** sont disponibles dans les lignes directrices internes correspondantes, par exemple les **lignes directrices sur les médias sociaux** (Social Media Guidelines).

En particulier, nous veillons à ce que toutes les informations confidentielles

- ne soient partagées en interne qu’avec les collègues qui en sont chargés dans le cadre de leurs fonctions ;
- ne soient divulguées à des tiers que si cela est dans l’intérêt d’Axel Springer et que le tiers est tenu de maintenir la confidentialité à notre égard ;
- ne fassent pas l’objet de discussions en dehors de l’environnement de travail ou en public.

Si nous soupçonnons que des informations confidentielles ont été portées à la connaissance de personnes non autorisées, nous en informons immédiatement nos supérieurs.

Médias sociaux

Socialement oui, mais pas sans responsabilité

Nous sommes également conscients de notre responsabilité quant à la réputation de notre entreprise lorsque nous utilisons les médias sociaux. Nous respectons la vie privée de nos collègues et partenaires commerciaux lorsqu’ils utilisent les médias sociaux et ne transmettons pas d’informations confidentielles. Nous ne publions aucun contenu offensant ou insultant.

5

partenaires & contacts

fraude au pdg

intégrité

transparence

responsabilité

prévention

favoritisme

Prévention de la corruption

De bonnes relations commerciales sont importantes pour nous – mais pas à n'importe quel prix

Chacun de nous doit prendre des décisions commerciales dans l'intérêt de l'entreprise sur la base de raisons objectives et compréhensibles et éviter la moindre apparence d'influence inappropriée, par exemple par le biais de dons ou d'autres avantages. Nous nous conduisons de manière équitable, correcte et transparente vis-à-vis de nos partenaires et de nos contacts commerciaux.

Nous n'acceptons donc pas de cadeaux ou d'autres avantages (par exemple, invitations, billets d'entrée, voyages, remises, rabais individuels) qui pourraient nous influencer dans nos décisions.

Inversement, nous n'offrons pas de tels avantages pour influencer nos partenaires commerciaux ou autres contacts en notre faveur.

Nous nous efforçons de faire en sorte que nos proches respectent également ces règles, afin que même dans ce cas, nous ne donnions pas l'impression que nous nous laissons influencer dans nos actions pour Axel Springer.

Les proches comprennent les grands-parents, les parents, les frères et sœurs, les enfants et les petits-enfants ainsi que les beaux-parents, les beaux-enfants et les membres d'une famille recomposée ; de plus, outre les conjoints et les concubins ainsi que les partenaires d'une communauté, que ce soit un mariage ou partenariat de vie, cela comprend aussi les enfants, les enfants adoptés ou placés en famille d'accueil, les conjoints et les partenaires de vie des frères et sœurs, les frères et sœurs des conjoints et des concubins.

Intégrité

Responsabilité

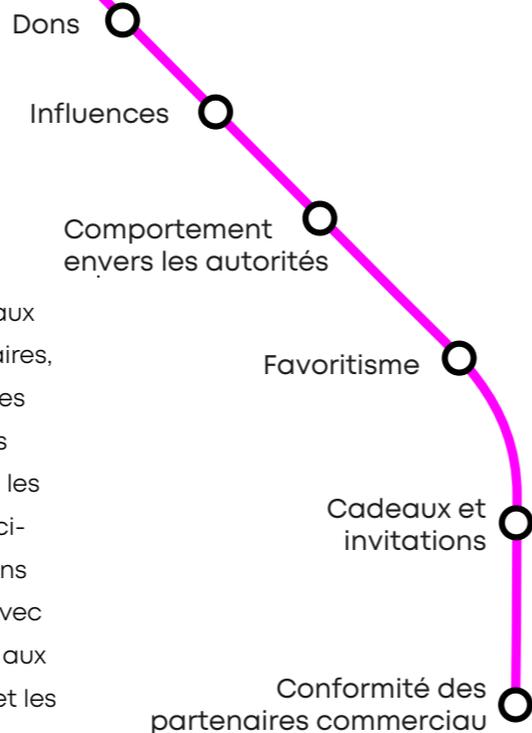
Parrainage

Les petits cadeaux habituels de taille raisonnable, tels que les petits cadeaux promotionnels, les invitations à un dîner d'affaires ou les cadeaux pour des occasions spéciales (par exemple, anniversaire, Noël, jubilé) – pour autant qu'il ne s'agisse pas d'argent ou de cadeaux similaires à de l'argent – restent acceptables. Ils ne doivent pas non plus être liés à une décision commerciale. En cas de doute, nous informons nos supérieurs ou le service responsable de la conformité.

Ces principes s'appliquent également et en particulier aux relations avec les fonctionnaires, par exemple les fonctionnaires et les employés des autorités en Allemagne et à l'étranger, les entreprises publiques, les sociétés d'État et les organisations internationales, mais aussi avec les députés et les candidats aux élections, les représentants et les employés des partis politiques.

Nous sommes conscients que des exigences encore plus strictes que d'habitude s'appliquent régulièrement dans les contacts avec les fonctionnaires ou les agences gouvernementales. En cas de demandes et d'affaires dépassant le cadre des affaires courantes habituelles, et dans tous les cas de doute, nous faisons appel à nos supérieurs ou au service juridique.

Renseignez-vous sur les **règles internes** relatives à l'acceptation et à l'offre de cadeaux et d'invitations auprès de votre équipe responsable de la conformité.



Dons et parrainages

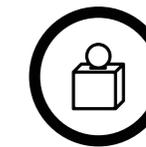
Nous apportons notre aide avec notre cœur et notre raison

Axel Springer est l'une des plus grandes entreprises de médias et de technologie en Europe. L'engagement social et communautaire, également sous forme de dons à des institutions caritatives, est très important pour nous – par sens des responsabilités et toujours sur la base du volontariat. Il est important pour nous d'éviter même l'apparence d'une influence inappropriée. Les dons sont faits sans rien attendre en retour.

En règle générale, **les dons** doivent être approuvés au préalable par le **directeur financier** via la **communication d'entreprise**. Les détails sont régis par **les directives internes** correspondantes.

Dans ce contexte, il va sans dire que nous ne faisons pas de dons ou d'autres contributions au nom d'Axel Springer à des partis politiques ou à des fondations ou institutions ayant des liens étroits avec les partis politiques.

Nos activités de parrainage, en revanche, ont un caractère publicitaire et servent à promouvoir la marque et l'image. Nous veillons à ce que le service de parrainage et la contrepartie (par exemple sous la forme d'activités de marketing ou de communication) soient toujours en relation appropriée l'un par rapport à l'autre.



6

économie & société _

délit d'initié _

cartel _

avantage

listes de sanctions _

concurrence _

compliance _

Lois de la concurrence

L'économie de marché et la concurrence loyale sont les pierres angulaires de notre économie

Pour nous, la promotion de la concurrence loyale est une évidence. C'est pourquoi tout le monde chez Axel Springer adhère aux lois de la concurrence. Nous ne concluons aucun accord ou autre arrangement avec des concurrents, des fournisseurs ou d'autres entreprises qui pourraient nuire à une concurrence loyale. En particulier, nous ne concluons aucun accord concernant les prix, la répartition des marchés (par exemple par territoires de vente, clients ou produits) ou tout(e) autre comportement sur le marché et stratégie d'entreprise. Nous n'appelons pas injustement au boycott et veillons à ne pas faire de discrimination anticoncurrentielle – ni au niveau de la vente ni au niveau de l'achat de biens et de services..

Dès que des incertitudes ou des **questions concernant les lois de la concurrence** se posent, renseignez-vous dès que possible sur nos directives internes auprès de nos experts du service juridique.

Conflits d'intérêts

Lorsque nous prenons des décisions commerciales, nous agissons dans l'intérêt d'Axel Springer

Chez Axel Springer, chacun veille à séparer les intérêts personnels et privés de ceux de l'entreprise. Néanmoins, il peut y avoir des situations dans lesquelles les intérêts commerciaux d'Axel Springer entrent en conflit avec nos intérêts personnels. Les conflits d'intérêts peuvent signifier que nous ne sommes plus en mesure de prendre des décisions commerciales sans préjudice. C'est pourquoi nous divulguons ces conflits d'intérêts en temps utile et coordonnons les mesures à prendre avec nos supérieurs ou le service responsable de la conformité.

Nous ne nous engageons dans des activités secondaires que si celles-ci ne sont pas susceptibles de porter atteinte aux intérêts légitimes d'Axel Springer.

Sans autorisation expresse, nous n'investissons pas dans des sociétés dans lesquelles Axel Springer détient une participation ou envisage d'en détenir une, ou qui entretiennent ou cherchent à établir une relation d'affaires avec Axel Springer, dans la mesure où un tel investissement pourrait influencer les activités d'Axel Springer.

Droit du commerce extérieur et blanchiment d'argent

Nous ne facilitons pas le financement du terrorisme et le blanchiment d'argent

En tant qu'entreprise opérant au niveau international, nous observons toutes les sanctions économiques correspondantes et nous respectons toutes les restrictions prévues par la législation sur le commerce extérieur. Personne chez Axel Springer ne peut faire des affaires avec des personnes, des entreprises ou des organisations qui sont associées au terrorisme ou au trafic de drogue ou dont les fonds proviennent d'activités criminelles.

En cas de faits suspects, nous informons immédiatement nos supérieurs, le service juridique ou le service responsable de la conformité.



Comité de Conformité

Blanchiment d'argent

Conflits d'intérêts

Droit du commerce extérieur

Droits de l'Homme

Délit d'initié

Les informations privilégiées ne sont pas utilisées à des fins personnelles

Toute personne qui possède des informations confidentielles qui, si elles étaient rendues publiques, seraient susceptibles d'influencer de manière significative le cours des sociétés cotées dans lesquelles Axel Springer détient ou envisage de détenir un investissement, ou des instruments financiers qui sont liés au cours de la bourse de ces sociétés (ce que l'on appelle les « informations privilégiées »), ne peut ni acheter ni vendre ces titres.

Chez Axel Springer, tout le monde traite les informations privilégiées comme strictement confidentielles et veille à ce que des tiers non autorisés ne puissent pas y avoir accès. Nous ne conseillons pas non plus des amis, des connaissances ou d'autres tiers sur la base d'informations privilégiées.

Délit d'initié

Lois de la concurrence

Prévention

7

l'homme & la nature

consommation

durabilité

ressources

environnement

efficacité

énergie

Durabilité

Engagement en faveur de l'environnement

Dans notre propre intérêt, nous utilisons les ressources naturelles avec parcimonie et protégeons l'environnement. Notre objectif est de limiter autant que possible l'impact sur l'homme et la nature dans notre travail. Nous attendons également cette attitude de la part de nos partenaires commerciaux.

Nous encourageons une utilisation durable des ressources naturelles, comme l'extraction prudente des matières premières, en exerçant une influence sur nos fournisseurs.

Nous utilisons des technologies et des matériaux écologiques pour protéger l'environnement autant que possible. Nous accordons une attention particulière aux économies de consommation, au recyclage et au développement durable.

Afin de soulager l'environnement de la meilleure façon possible, nous évitons ou réduisons la consommation d'énergie et d'eau, la production d'émissions et de déchets.

Déclaration de principe sur la stratégie en matière de droits de l'Homme

Normes environnementales

Développement durable

Dans notre **Code de conduite des fournisseurs**, nous définissons des exigences minimales pour que nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs respectent la loi allemande sur le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que d'autres normes sociales et environnementales reconnues au niveau international.



contexte & soutien

Quel est le rapport entre le respect des règles de conformité et ce code de conduite ?

Chez Axel Springer, nous traitons autrui avec intégrité et respectons tous les lois et règlements et toutes les règles internes. Pour ce faire, Axel Springer dispose d'un système de gestion de la conformité, piloté et développé en permanence par le Chief Compliance Officer et le Compliance Committee. Ce code de conduite fait partie de la gestion de la conformité au sein d'Axel Springer et doit être compris comme un résumé des règles de conduite les plus importantes chez Axel Springer. Il ne peut pas apporter de solutions concrètes à toutes les

situations. Des règlements plus détaillés sur des sujets particuliers comprennent des directives de groupe ou directives locales ainsi que des principes et directives d'entreprise dans les domaines d'application respectifs. En outre, il existe divers points de contact qui peuvent vous apporter une aide supplémentaire en toute confiance.



Points de contact

À qui puis-je m'adresser pour obtenir des conseils ou signaler un manquement ?

Le premier point de contact en cas de questions et de doutes des employés ou des cadres dirigeants sur les questions de conformité est toujours leur supérieur direct.

Par ailleurs,

- le Chief Compliance Officer
- les équipes locales responsables de la conformité (Compliance Teams),
- les membres du Compliance Committee,
- le Comité Social et Economique

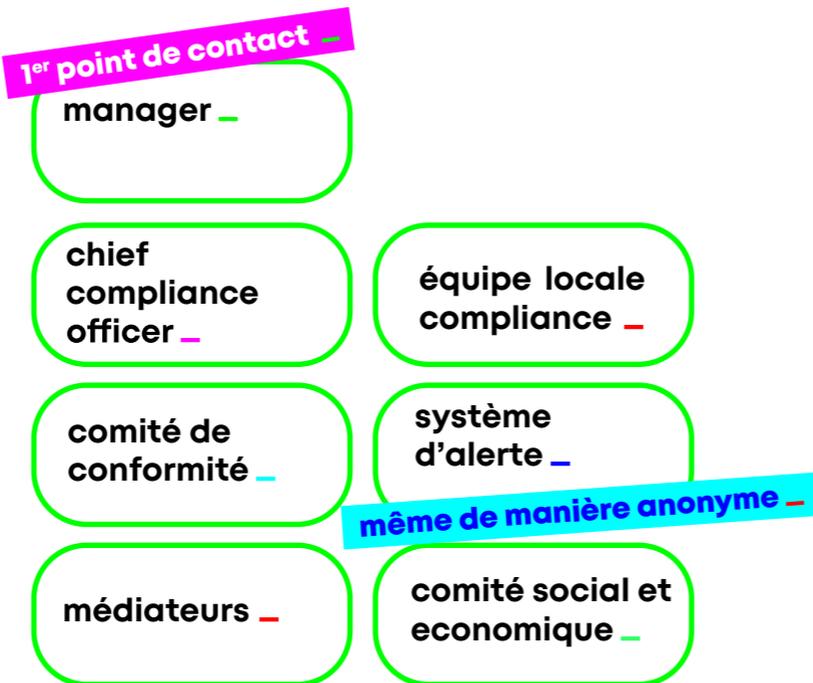
sont des points de contact dignes de confiance s'il existe un soupçon de non-respect des règles de conduite ou des dispositions légales en vigueur.

Il est également possible de soumettre un rapport – même sous le couvert de l'anonymat – via notre système électronique de signalement. Le système de signalement n'est pas seulement accessible aux employés. Il l'est aussi aux personnes extérieures en tant qu'option de signalement. Le système de signalement électronique est supervisé par les membres de l'équipe (Group Compliance Team) responsable de la conformité.

Axel Springer a mis en place des points de contact supplémentaires dans de nombreuses sociétés du groupe pour les victimes et les témoins de harcèlement sexuel ou de la discrimination sur le lieu de travail; ces personnes de confiance sont des collègues issus de différents services et de différents niveaux hiérarchiques et apportent leur soutien dans les questions et les évaluations des situations déplacées – en toute confidentialité, bien entendu. En outre, les personnes concernées peuvent s'adresser au Service Famille PME ou à toute autre association équivalente selon la juridiction concernée pour un soutien psychologique ou à un avocat de confiance pour des questions juridiques.



points de contact



Réaction en cas de violations de nos principes de conformité

[Comment réagissons-nous en cas d'infractions à nos règles ?](#)

Afin de détecter toute infraction à un stade précoce et de pouvoir prendre des contre-mesures, nous comptons sur le fait de toujours traiter ouvertement tout signalement de

faute qui représente une violation significative de la loi et des règlements ou des règles internes. Toute personne qui exprime ses préoccupations en toute bonne foi et au mieux de ses connaissances et de ses convictions ne subira aucun désavantage du fait de sa conduite. Il est interdit d'abuser des points de contact pour faire délibérément de fausses déclarations ou des déclarations diffamatoires; de telles déclarations peuvent donner lieu à des poursuites non seulement civiles mais aussi pénales.

[Comment fonctionne une enquête de conformité ?](#)

Le Chief Compliance Officer d'Axel Springer, en coopération avec le Compliance Committee, son service et, le cas échéant, d'autres services l'entreprise, enquête sur tout signalement ou suspicion de comportement déloyal. Chaque rapport est traité avec la plus grande confidentialité et le plus grand soin possible. En particulier, les accords de travail du groupe et le règlement intérieur du Compliance Committee fournissent des détails sur le déroulement d'une enquête interne.

[Quelles sont les conséquences d'une faute avérée?](#)

Si l'enquête a révélé des preuves d'actes répréhensibles, des mesures appropriées sont envisagées. Le principe de proportionnalité s'applique ici – chaque cas est examiné et évalué individuellement afin de trouver des conséquences appropriées et adéquates.

Le non-respect des règles peut entraîner un préjudice économique considérable, des amendes et une atteinte à la réputation d'Axel Springer. Toutefois, selon la gravité de la violation, les employés et les dirigeants peuvent également être confrontés à des conséquences personnelles en vertu du droit pénal, du droit du travail et du droit civil.

champ d'application

Champ d'application

Ce code de conduite est contraignant pour tous les employés, cadres dirigeants et membres du conseil d'administration de la société Axel Springer SE, et pour toutes les sociétés du groupe qu'elle contrôle directement ou indirectement, en Allemagne ou à l'étranger, ainsi que pour leurs employés, cadres dirigeants et membres des organes exécutifs.

points des contact

Compliance Committee

Chief Compliance Officer (présidence)

Florian von Götz

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29

florian.von-goetz@axelspringer.com

Head of People & Culture

Tilmann Knoll

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 73 40

tilmann.knoll@axelspringer.com

General Counsel

Dr. Konrad Wartenberg

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 74 40

konrad.wartenberg@axelspringer.com

Head of Corporate Audit & Risk

Bernd Oeltermann

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 72 70

bernd.oeltermann@axelspringer.com

CFO AWIN

Virpy Richter

Tel.: +49 (0) 30 50 96 91 80 14

virpy.richter@awin.com

Autres points de contact

Data Protection Officer

Andreas Macke

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 27 01

andreas.macke@axelspringer.com

Director Corporate Communications & Sustainability

Adib Sisani

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 76 55

adib.sisani@axelspringer.com

Chief Information Security Officer (CISO)

Nils Hass

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 72 70

nils.hass@axelspringer.com

Group Compliance

Chief Compliance Officer

Florian von Götz

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29

florian.von-goetz@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Dr. Katharina Dettmer

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 55 34

katharina.dettmer@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Jürgen Klein

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 37

juergen.klein@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Marshall Monda

marshall.monda@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Anja Borgwardt

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 44

anja.borgwardt@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Dr. Tanja Nettekoven

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 32

tanja.nettekoven@axelspringer.com

Compliance Team

Katharina Haase

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 25

compliance@axelspringer.com

code de conduite

Mentions légales

Axel Springer SE
Axel-Springer-Straße 65
10888 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 25 91-0

Compliance

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29
Fax: +49 (0) 30 25 91-7 25 24
compliance@axelspringer.de

Version: Octobre 2023

Vous trouverez le code de conduite ainsi
que des informations actuelles concernant
Axel Springer sur www.axelspringer.de