





Avant-propos du Directoire	4
Chapitre I. Principes généraux	5
1. Respect des lois et règlements	5
2. Confiance et respect mutuels	5
3. Loyauté envers les sociétés du groupe	5
4. Conflits d'intérêts	5
5. Protection des biens de l'entreprise et prévention contre la fraude	6
6. Liberté d'expression	6
7. Respect du Code d’Ethique et de Déontologie	6
Chapitre II. Nos engagements en tant qu'entreprise	7
1. Sécurité et qualité de nos produits	7
2. Informations sur les produits et services	7
3. Relations avec nos partenaires commerciaux	7
4. Respect des règles de concurrence	7
5. Instances gouvernementales et organismes de régulation	7
6. Indépendance et responsabilité envers les médias	8
7. Respect de la propriété intellectuelle	8
8. Intégrité financière	8
Chapitre III. Responsabilité sociale et environnementale	9
1. Gestion des talents	9
2. Respect du public et responsabilité envers la société	9
3. Non-discrimination	9
4. Respect des droits humains	10
5. Responsabilité environnementale	10
Chapitre IV. Nos engagements en tant qu'employeur	11
1. Santé, hygiène et sécurité	11
2. Diversité	11
3. Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes	11
Chapitre V. Nos engagements en tant que collaborateurs	12
1. Politique en matière de lutte anticorruption et contre le trafic d'influence	12
2. Discrétion professionnelle – secrets des affaires	13
3. Communication	13



4. Confidentialité et protection des données _____	13
5. Collaborations extérieures _____	13
6. Utilisation et sécurisation des technologies de l’information _____	14
7. Relations intra Groupe _____	14
8. Contrôle interne _____	14
9. Activité politique _____	14
10. Attitude vis-à-vis de la bourse _____	14
11. Participations financières _____	15
Chapitre VI. Mise en œuvre _____	16
1. Guide pour la prise de décision _____	16
2. Obligation d’information _____	16
3. Interlocuteurs pour toute question sur le Code d’Ethique et de Déontologie _____	16
4. Dispositif d’alerte professionnelle _____	16



Avant-propos du Directoire

Le Groupe M6 (ci-après le « Groupe » ou le « Groupe M6 ») s’attache à affirmer depuis sa création ses valeurs que sont le goût d’entreprendre, d’innover ainsi qu’une forte capacité d’adaptation. Il s’appuie notamment pour cela sur des collaborateurs qui ont un sens développé du travail en équipes. Pour notre Groupe, ces valeurs sont fondamentales.

Mais nous savons également que le succès économique et la responsabilité sociale constituent des objectifs d’entreprise indissociables. Faire preuve d’un comportement éthique et responsable à l’égard de nos collaborateurs, de nos partenaires commerciaux, de la société et de l’environnement fait partie intégrante du système de valeurs de notre entreprise.

Au-delà du respect de la loi et des engagements contractuels, le Code d’Ethique et de Déontologie est un ensemble de principes professionnels qui concernent tous les collaborateurs quel que soit leur statut (salariés sous contrats à durée déterminée ou indéterminée, journalistes pigistes ou intermittents du spectacle, stagiaires) et leur niveau hiérarchique, même le plus élevé. Les travailleurs intérimaires et les prestataires extérieurs doivent également respecter le Code d’Ethique et de Déontologie.

Chaque salarié du Groupe doit avoir en permanence le souci de servir le public et les clients, ainsi que l’ensemble des partenaires et interlocuteurs, avec intégrité, professionnalisme, diligence, neutralité et discrétion.

Les dispositions qui suivent font partie intégrante des règles de vie des sociétés du Groupe M6 et l’ensemble des salariés est tenu de s’y conformer. Ainsi, chacun doit être guidé en permanence par le souci d’agir avec professionnalisme et loyauté, tant envers son entreprise et le Groupe M6 qu’envers le public, les clients et les fournisseurs, en conformité avec les lois et réglementations en vigueur ainsi qu’avec nos principes d’éthique et de déontologie.

Afin d’assurer l’exemplarité de notre Groupe en termes d’éthique et de déontologie mais aussi afin de faciliter la vie courante de chacun d’entre vous, nous vous incitons à lire et adhérer aux dispositions détaillées du présent Code d’éthique et de Déontologie qui vous sont présentées ci-après.

Le Directoire



Chapitre I. Principes généraux

1. Respect des lois et règlements

La chaîne M6 a été autorisée à émettre à compter du 1er mars 1987, dans le cadre du régime fixé par l’article 30 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée relative à la liberté de communication.

Le Groupe M6 évoluant dans le secteur de l’audiovisuel, il est régi par des lois et des décrets spécifiques à son activité ainsi que par les conventions qu’il a signées avec l’Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM). En conséquence, les collaborateurs des Sociétés du Groupe doivent respecter scrupuleusement les lois et règlements de toute nature qui s’imposent aux sociétés commerciales en général et plus particulièrement aux sociétés du secteur de l’Audiovisuel et du Cinéma. Les collaborateurs ne doivent en aucune manière négliger ces textes législatifs ou les interpréter d’une façon qui porterait préjudice aux Sociétés du Groupe en cas de contrôle. En cas de doute concernant la légalité d’une décision, il convient de solliciter l’assistance et les compétences de la Direction Juridique.

2. Confiance et respect mutuels

Nous entretenons des relations basées sur le respect mutuel et la confiance, et veillons à créer un cadre de travail qui ne laisse aucune place à la discrimination.

Ainsi, chacun a droit à un traitement équitable, digne et respectueux. Nous nous engageons à faire régner l’égalité des chances et encourageons le respect et la diversité sur le lieu de travail où la valeur de chacun est reconnue et où chaque personne est traitée avec courtoisie, honnêteté et dignité. Le harcèlement, la discrimination, le sexisme, la menace et l’intimidation sont interdits.

3. Loyauté envers les sociétés du groupe

Les collaborateurs doivent toujours avoir une conduite loyale, en adéquation avec l’intérêt du Groupe :

- Ils ne doivent en aucun cas utiliser leur fonction à des fins personnelles, que ce soit en exploitant des informations confidentielles ou privilégiées ou en profitant de toute autre manière de leur position professionnelle pour obtenir des avantages dans l’exercice de leurs affaires privées.
- Ils ne doivent pas utiliser directement ou indirectement les noms, les marques ou les titres des Sociétés du Groupe ou des émissions pour l’exploitation de leur image ou à des fins publicitaires.
- Ils ne doivent pas effectuer d’acte de dénigrement.

4. Conflits d’intérêts

Dans nos activités professionnelles de tous les jours, nous pouvons être confrontés à des situations dans lesquelles une décision, censée être la meilleure pour l’entreprise, entre en conflit avec nos intérêts personnels.

En cas de conflit d’intérêts, un collaborateur peut avoir des difficultés à prendre des décisions impartiales dans le meilleur intérêt de l’entreprise. C’est pourquoi les collaborateurs doivent se garder scrupuleusement de se mettre en conflit personnel d’intérêts, tant à l’égard du Groupe que de sa clientèle ou de ses fournisseurs. Ils auront pour règle absolue de servir les intérêts du Groupe, même si leur action peut avoir une incidence défavorable sur leur intérêt. Les collaborateurs confrontés à un conflit d’intérêts réel ou potentiel doivent le révéler à leur supérieur hiérarchique ou à leur direction afin que le problème soit résolu rapidement.



5. Protection des biens de l’entreprise et prévention contre la fraude

Les biens de l’entreprise doivent être utilisés par les collaborateurs uniquement aux fins professionnelles auxquelles ils sont destinés et non à des fins personnelles impropres, illégales ou autres fins illicites.

Chaque collaborateur est notamment invité à lire la « Charte d’utilisation des terminaux mobiles de l’Entreprise » (cf. Annexe 1) consultable dans le réseau social et collaboratif du Groupe.

6. Liberté d’expression

Nous encourageons nos collaborateurs à s’exprimer librement dans le respect des dispositions légales et réglementaires, sans crainte de représailles.

Sauf abus, le collaborateur jouit dans l’entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d’expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées.

La possibilité laissée à chacun de s’exprimer librement permet de prévenir les agissements condamnables, de les détecter et de les corriger. Par conséquent, nous voulons garantir à tous un environnement professionnel ouvert, dans lequel les employés peuvent contacter leurs supérieurs ou leurs cadres dirigeants en toute confiance pour les aviser d’un problème ou exprimer une critique. Il relève de la responsabilité des cadres dirigeants de promouvoir un dialogue en toute franchise, de soutenir les employés et de traiter les problèmes soumis de manière juste et impartiale.

7. Respect du Code d’Ethique et de Déontologie

Le présent Code d’Ethique et de Déontologie est annexé aux règlements intérieurs des sociétés du Groupe M6. Il est disponible dans le réseau social et collaboratif de la société. Le respect et l’application des règles figurant dans ce Code s’imposent à tous les collaborateurs. Le groupe Métropole Télévision considère tout manquement au présent Code comme une faute disciplinaire.



Chapitre II. Nos engagements en tant qu’entreprise

1. Sécurité et qualité de nos produits

Nous créons et développons des produits et services sûrs pour nos clients.

Nous nous considérons comme partenaires de nos clients. Notre succès en affaires repose sur une relation durable avec nos clients. Par conséquent, nous nous engageons à leur fournir des produits et services sûrs et d'excellente qualité.

Ceux-ci ne doivent pas comporter de défauts ou de caractéristiques pouvant présenter un danger pour la santé des personnes ou porter préjudice à la propriété.

2. Informations sur les produits et services

D’une manière générale, les collaborateurs doivent faire preuve d’honnêteté dans le cadre du marketing et de la publicité promouvant les produits et services commercialisés par le Groupe.

3. Relations avec nos partenaires commerciaux

Nos partenaires commerciaux exigent de trouver dans le Groupe M6 un partenaire fiable et respectueux des lois. Cette exigence implique notamment d’être au fait des obligations contractuelles qui nous lient à nos partenaires commerciaux. En contrepartie, nous veillons à ce que les pratiques de nos partenaires commerciaux soient fondées sur le respect de la législation.

Le Groupe M6 n’a recours à des prestataires extérieurs (consultants ou intermédiaires, apporteurs d’affaires, ...) que lorsque ceux-ci sont en mesure de fournir une prestation utile et fondée sur une expertise professionnelle spécifique. Cette intervention doit avoir lieu dans un cadre clair et précis, correspondre à un contrat et il est évidemment exclu de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une opération contraire à la loi. Les prestataires extérieurs ne doivent pas être habilités à engager la responsabilité du Groupe. En outre, il faut veiller à la cohérence de la rémunération avec les prestations accomplies.

4. Respect des règles de concurrence

Les collaborateurs veillent à la conformité avec la législation applicable en matière de lutte anti-trust et de respect des règles de la concurrence. Ils peuvent se référer à la Charte relative au respect des règles de concurrence (*cf.* annexe 2) disponible dans le réseau social et collaboratif du Groupe ou consulter la Direction juridique pour toute question relative à la lutte anti-trust et à la concurrence.

5. Instances gouvernementales et organismes de régulation

Dans le cadre de nos relations commerciales avec les instances gouvernementales, qui sont soumises à des exigences particulièrement strictes, et de nos relations avec des organismes de régulation, il est demandé aux collaborateurs du Groupe d’agir en conformité avec les lois en vigueur.

Par ailleurs, en cas de réception d’une requête officielle émanant d’une instance gouvernementale ou d’un organisme de régulation, il est recommandé aux collaborateurs de contacter immédiatement la Direction Juridique du Groupe avant de prendre toute initiative, afin de respecter l’ensemble des dispositions légales.



6. Indépendance et responsabilité envers les médias

Une totale indépendance éditoriale et journalistique doit être observée dans la collecte et la diffusion des informations. L’indépendance éditoriale et journalistique est le fondement de nos activités de publication, de reportage et de diffusion d’informations et nous sommes conscients de notre responsabilité à l’égard du public en tant que faiseurs d’opinion et nous agissons en conséquence. Le Groupe respecte les lois, règlements et principes d’entreprise relatifs à la séparation entre le contenu éditorial et la publicité commerciale. Enfin, le personnel éditorial est tenu au respect de la vie privée et au traitement responsable de l’information, des opinions et des images.

Conformément à la loi Bloche du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l’indépendance et le pluralisme des médias, tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources et de refuser de signer un article, une émission, une partie d’émission ou une contribution dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté.

Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à sa conviction professionnelle formée dans le respect de la Charte déontologique du Groupe M6.

Toute convention ou tout contrat de travail signé entre un journaliste professionnel et le Groupe M6 entraîne l’adhésion à la Charte déontologique du Groupe M6.

7. Respect de la propriété intellectuelle

En notre qualité d’entreprise de médias, les collaborateurs du Groupe sont au fait de l’importance toute particulière que revêt le respect de la propriété intellectuelle pour notre activité. La propriété intellectuelle protège notamment les droits des auteurs et des titulaires de droits voisins sur toutes les œuvres de l’esprit, quels qu’en soient le genre, la forme d’expression, le mérite ou la destination. Cela inclut, sans que cela ne soit limitatif, les œuvres littéraires ou musicales, films, programmes télévisés, œuvres graphiques, logiciels.

La propriété intellectuelle protège également les titulaires d’un droit de propriété industrielle (notamment et sans que cela soit limitatif, les marques et les brevets).

La violation d’un droit de propriété intellectuelle inclut, sans que cette énumération soit limitative, la diffusion, la distribution ou la représentation non autorisée d’une œuvre, d’une marque ou d’un brevet protégé, ainsi que la création et la distribution de copies non autorisées d’une propriété intellectuelle protégée.

8. Intégrité financière

Toutes les opérations et transactions effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque société, conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes : les collaborateurs effectuant des enregistrements comptables s’assurent notamment de l’existence de la documentation correspondant à chaque écriture.

Toute opération de transfert de fonds nécessite une vigilance particulière, notamment concernant l’identité du destinataire et le motif du transfert.

Le Groupe M6 condamne toute forme de corruption et de trafic d’influence (cf. Chapitre V. 1.). La corruption active et passive, quelle qu’en soit la forme et quelle qu’en soit la cible, dans le secteur privé ou public, ainsi que le trafic d’influence, sont interdits.



Chapitre III. Responsabilité sociale et environnementale

Le Groupe M6 conduit une politique active de Responsabilité Sociétale des Entreprises et affiche clairement ses engagements auprès de tous ses partenaires : téléspectateurs, salariés, clients, actionnaires, fournisseurs, pouvoirs publics, et société civile.

Face aux différents enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, et afin de s’engager envers l’ensemble des parties prenantes, le Groupe a élaboré une démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises structurée autour de priorités directement liées aux activités du groupe :

1. Gestion des talents

Le Groupe est convaincu que ses collaborateurs sont la clé de voûte de sa réussite. C’est pourquoi la Direction des Ressources Humaines place au cœur de ses préoccupations le choix puis la fidélisation de ses salariés, et s’efforce de promouvoir leur épanouissement dans toutes les dimensions de leur vie professionnelle.

2. Respect du public et responsabilité envers la société

L’activité du Groupe étant avant tout immatérielle et culturelle, l’impact sociétal est le fil conducteur de son engagement. En effet, à travers ses programmes, le Groupe pénètre dans les foyers et doit donc placer le respect des téléspectateurs au cœur de son action.

Le respect de la convention entre l’ARCOM et la société M6 Métropole Télévision en matière d’obligations générales et déontologiques fournit un cadre garantissant un fort niveau d’engagement sociétal notamment au titre :

- du pluralisme de l’expression des courants de pensée et d’opinion
- de la vie publique
- des droits de la personne
- de la protection de l’enfance et de l’adolescence
- de l’honnêteté de l’information et des programmes
- de la défense et de l’illustration de la langue française

Les autres chaînes du Groupe doivent elles aussi respecter ces obligations conventionnelles.

Le Groupe M6 est un acteur impliqué dans la société. Le Groupe M6 a créé en 2010 sa fondation d’entreprise, décidant de s’impliquer sur le sujet sensible de l’univers carcéral. Le Groupe exerce ainsi sa responsabilité pour une cause qui fédère ses collaborateurs autour d’un projet financé par toutes les entreprises du Groupe. Le Groupe soutient également de nombreuses autres causes et, dans ce cadre, diffuse régulièrement sur ses antennes, gratuitement, des campagnes d’associations et d’organisations humanitaires.

3. Non-discrimination

La prise en compte de la diversité est une donnée très importante pour le Groupe tant au niveau des contenus audiovisuels que des publics auxquels il s’adresse. Cela se traduit notamment par un engagement transversal et reconnu en faveur de la parité et d’une meilleure représentation de la femme et des minorités dans les médias.



4. Respect des droits humains

De manière générale, le Groupe M6 s’engage à respecter :

- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme,
- la déclaration de l’Organisation du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- et les principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales.

Le Groupe se conforme également aux dispositions des conventions fondamentales de l’OIT en termes de liberté d’association et du droit de négociation collective. Enfin, le Groupe M6 s’assure du respect des droits humains et du droit du travail par ses fournisseurs et sous-traitants via l’inclusion de clauses spécifiques dans ses contrats.

5. Responsabilité environnementale

Même s’il n’exerce pas d’activités qui, structurellement, peuvent avoir un impact significatif sur l’environnement, le Groupe, à son échelle, est attentif à sa propre consommation et prend des initiatives dans ce domaine.

Ainsi, le Groupe s’est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de son empreinte carbone, notamment avec la mise en place d’un plan de sobriété. Celui-ci s’appuie sur des mesures concrètes concernant le chauffage, la climatisation, l’éclairage ainsi que l’utilisation des équipements techniques et informatiques.

L’éco-production fait partie intégrante des enjeux prioritaires pour décarboner les activités du Groupe M6. L’objectif est de poursuivre cette démarche vertueuse en systématisant les pratiques d’éco-production à l’échelle de l’ensemble des programmes produits et d’accompagner les sociétés de production internes comme externes dans la réduction de leur empreinte carbone.

Le Groupe M6 est par ailleurs membre du Conseil d’administration de l’association Ecoprod. Cette association met à disposition des productions des outils permettant de mesurer et de réduire l’empreinte environnementale des tournages audiovisuels.

Le Groupe M6 participe activement à la démarche portée par l’ARCOM à travers le Contrat Climat. Celui-ci renforce le rôle des médias dans la promotion de comportements vertueux. Ainsi, dans ses contenus, le Groupe diffuse des programmes mettant en avant des thématiques environnementales et des solutions écoresponsables. Il propose, par exemple, des conseils pour réduire la consommation énergétique et des interventions d’experts pour sensibiliser les téléspectateurs.



Chapitre IV. Nos engagements en tant qu’employeur

Nous voulons que M6 soit un lieu où il fait bon travailler. Nous sommes conscients du fait que nos collaborateurs constituent notre atout principal.

A ce titre, le Groupe M6 a notamment mis en place une politique de prévention des risques psycho-sociaux. Dans le cadre de cette politique de prévention, le Groupe propose des formations spécifiques sur la sensibilisation des différents acteurs de l’entreprise : représentants du personnel, managers, responsables ressources humaines afin de permettre à tous de parler le même langage, d’identifier les risques et d’agir en conséquence.

Par ailleurs, dans le cadre des entretiens annuels, chaque collaborateur est amené à s’interroger sur l’équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle. Ces indicateurs sont alors étudiés avec le manager du collaborateur et la Direction des Ressources Humaines afin si nécessaire de mettre en place un plan d’action permettant d’assurer cet équilibre.

Chaque collaborateur est invité à consulter la rubrique « Qualité de vie au travail et risques psycho-sociaux » du réseau social et collaboratif du Groupe.

1. Santé, hygiène et sécurité

Nous fournissons à nos collaborateurs un lieu de travail sain et sécurisé en nous conformant aux lois et aux standards applicables en matière d’hygiène et de sécurité. Les cadres, en particulier, doivent s’assurer de l’existence de pratiques et de mesures de protection adéquates en matière d’hygiène, de santé et de sécurité, afin que soient respectées les lois et normes applicables.

2. Diversité

Toutes les décisions prises en matière de recrutement, d’embauche, de discipline, de promotion et autres mesures en matière d’emploi doivent être libres de toute pratique discriminatoire. Nous ne tolérerons aucune discrimination prenant pour cible des employés ou des postulants et invoquant des raisons liées à la race, la nationalité ou les origines ethniques, le sexe, la grossesse ou le statut marital ou parental, l’âge, le handicap, la religion ou la croyance, l’orientation sexuelle ou toute autre caractéristique édictée dans la législation antidiscriminatoire applicable ou dans les principes de l’entreprise.

3. Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes

Chacun a droit au respect et à la dignité humaine. Les comportements contrevenant à ce précepte fondamental doivent être bannis, et spécialement ceux qui sont liés au harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.



Chapitre V. Nos engagements en tant que collaborateurs

1. Politique en matière de lutte anticorruption et contre le trafic d’influence

La conduite des affaires dans le respect de la loi et le maintien des plus hautes normes éthiques et professionnelles dans l’exercice de nos activités sont des composantes essentielles de la culture d’entreprise du Groupe. Il va de l’obligation de chaque collaborateur d’adopter la conduite adéquate afin de garantir le maintien de ces standards.

Interdiction de toute corruption active et passive

La corruption se définit comme l’agissement par lequel une personne investie d’une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d’accomplir, retarder ou omettre d’accomplir un acte entrant, d’une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

Les collaborateurs doivent s’assurer que leurs activités quotidiennes de négociation et d’exécution des contrats ne donnent en aucun cas lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active (fait de corrompre : proposer/accorder un avantage en contrepartie de quelque chose) ou passive (fait de se laisser corrompre : solliciter/accepter un avantage en contrepartie de quelque chose).

Par exemple, un collaborateur qui obtiendrait un contrat avec un client ou des informations stratégiques pour le Groupe en échange d’un don d’argent, d’un cadeau de valeur ou de marques d’hospitalité (hébergements, voyages, repas, ...) excessives, se trouverait en situation de corruption active. Et réciproquement, un collaborateur qui effectuerait un achat pour le Groupe ou qui communiquerait des informations confidentielles du Groupe en échange de la réception d’argent, d’un cadeau de valeur ou de marques d’hospitalité excessives, se placerait en situation de corruption passive.

Interdiction de tout trafic d’influence

Le trafic d’influence est également prohibé. Le trafic d’influence s’applique à une relation triangulaire dans laquelle une personne dotée d’une influence réelle (ou supposée) sur certaines personnes échange cette influence contre un avantage fourni par un tiers qui souhaite en profiter.

Par exemple, il y aurait trafic d’influence dans le cas où un collaborateur du Groupe obtiendrait une autorisation administrative à la suite d’un don fait en faveur d’une personne ayant pouvoir d’influer sur le décideur de cette autorisation.

Interdiction des paiements de facilitation

Les paiements de facilitation sont des paiements ou tous autres avantages donnés aux fins d’exécuter ou d’accélérer toutes formalités administratives que le donateur est légalement en droit d’obtenir mais pour lesquelles la loi n’exige pas que des paiements supplémentaires soient effectués (par exemple l’obtention de permis ou d’autorisations, le traitement de documents officiels). Les paiements de facilitation constituent une forme de corruption et sont par conséquent interdits.

Recommandations en matière d’offre ou d’acceptation d’avantages financiers ou autres

D’une manière générale, tout cadeau ou invitation doit être considéré comme inacceptable, dès lors qu’il pourrait paraître susceptible d’influencer le comportement du bénéficiaire envers le donateur.

Les collaborateurs se doivent de refuser les cadeaux de toute nature d’une valeur qui dépasserait un coût considéré comme raisonnable, s’il devait être supporté par leur société. En cas de difficultés d’appréciation, ils s’adresseront à leur responsable hiérarchique ou à la Direction de la Société pour examiner la position à adopter.

Lorsque les collaborateurs se considèrent dans une situation embarrassante, qui leur paraît contraire aux principes exposés précédemment, ils doivent demander conseil à leur supérieur hiérarchique et, en cas de besoin, à l’échelon au-dessus. En cas d’outrepassement demandé par un supérieur, ils seront en droit de demander un ordre écrit.



Procédures adéquates de prise de décision et contrôles et procédures de prévention

La mise en œuvre de contrôles et de procédures de prévention adaptés contribuera à faire en sorte que les sociétés du Groupe M6 soient toujours en conformité avec l’ensemble des principes et lois de lutte anticorruption et contre le trafic d’influence applicables.

Le Groupe est tenu de s’assurer que les parties « à risques » (toute personne occupant un poste ayant tendance à être davantage exposé au risque de corruption) sont suffisamment informées et formées à propos des règles imposées par la présente Politique de lutte anticorruption et contre le trafic d’influence et l’application de celle-ci à leurs responsabilités respectives.

2. Discrétion professionnelle – secrets des affaires

D’une manière générale les collaborateurs des Sociétés du Groupe doivent observer la plus grande discrétion pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont ils ont connaissance dans l’exercice de leurs fonctions.

Cette obligation répond à la nécessité de protéger les intérêts des Sociétés du Groupe, de leurs Actionnaires, de leur Personnel, du public et de leur clientèle.

Cette discrétion concerne tous les secteurs professionnels, notamment financier, commercial, juridique, administratif, communication, technique et programmes.

3. Communication

Toute déclaration officielle au nom de Métropole Télévision et de ses filiales ne peut être faite que par le Directoire ou son porte-parole désigné à cet effet. Toute personne étrangère au Groupe M6, désireuse d’obtenir des informations stratégiques, financières ou commerciales doit être dirigée vers la Direction de la Communication ou vers un membre du Directoire.

Il est demandé aux collaborateurs de ne pas exprimer publiquement une opinion susceptible d’être perçue comme exprimant la position du Groupe M6 ou de ses dirigeants, de respecter leur obligation de discrétion professionnelle et de loyauté envers le Groupe et de ne pas communiquer d’informations confidentielles. Ces principes concernent tous les collaborateurs et tout particulièrement ceux qui par leurs fonctions, niveaux de responsabilité et/ou notoriété auprès du public ou sur leur réseau social sont susceptibles de bénéficier d’une visibilité particulière.

Le Groupe M6, attaché aux principes généraux relatifs à la liberté d’expression, a défini des règles et a établi une Charte d’usage des réseaux sociaux (cf. Annexe 3). Cette charte est consultable dans le réseau social et collaboratif du Groupe.

4. Confidentialité et protection des données

Dans le cadre de leurs activités les collaborateurs qui collectent, sauvegardent, utilisent et transmettent des données et informations à caractère personnel doivent le faire avec le plus grand soin et en se conformant aux lois et règlements en vigueur. Ils doivent pour ceci s’appuyer sur les services juridiques de l’entreprise.

5. Collaborations extérieures

Tout exercice d’une autre activité rémunérée doit faire l’objet d’une autorisation préalable de la Direction, à l’exception des salariés à temps partiel.

Les collaborateurs ne peuvent notamment accepter de quelconques fonctions de direction ou un poste d’administrateur, qu’après accord écrit explicite de la Direction.

Ils s’interdiront toute action commerciale, tout démarchage et toute action de conseil, qui pourraient aller dans le sens contraire des intérêts des Sociétés du Groupe.



Ils doivent également s’abstenir de traiter seuls toute opération entre eux et l’une des sociétés du Groupe. De telles opérations doivent obligatoirement être traitées par une tierce personne, dûment habilitée par la hiérarchie.

6. Utilisation et sécurisation des technologies de l’information

Tous les collaborateurs sont conscients du fait que les systèmes informatiques mis à leur disposition sur leur lieu de travail, quelle qu’en soit la forme, sont la propriété de l’entreprise. Ils s’engagent à les utiliser à des fins professionnelles et à respecter les pratiques adéquates en matière de sécurité informatique (protection par mot de passe, technologies approuvées et logiciels sous licence notamment).

7. Relations intra Groupe

Quand différentes sociétés du Groupe M6 mettent en place une relation contractuelle entre elles, elles doivent se traiter de façon loyale sur tous les plans (juridique, financier, RH, ...). L’objectif doit être d’éviter les litiges et l’intérêt supérieur du Groupe doit primer sur les autres considérations.

8. Contrôle interne

Chaque collaborateur participe à l’amélioration de la gestion des risques du Groupe et aide à l’identification et à la correction de dysfonctionnements. Pour ce faire, chacun contribue honnêtement aux revues et audits effectués dans le cadre du contrôle interne. Aucune entrave au bon déroulement des audits ou des contrôles, menés par l’audit interne ou par les commissaires aux comptes, ne doit être pratiquée.

9. Activité politique

Concernant la politique, le Groupe M6 respecte les engagements de ses collaborateurs, qui en tant que citoyens, exercent leur liberté d’opinion et participent à la vie publique. Cet engagement doit se faire durant le temps libre des collaborateurs.

En effet, le Groupe M6 s’inscrit dans une position de neutralité en matière de politique. Il s’interdit donc de financer des partis politiques, des associations dont l’objet est de favoriser des partis politiques ou de contribuer à des campagnes de candidats pour des mandats nationaux ou locaux. Les collaborateurs ne sont donc pas autorisés à faire des contributions financières au nom du Groupe, ni à utiliser leur temps de travail, les locaux ou équipements du Groupe à des fins politiques. Du fait de son statut de groupe audiovisuel et en lien avec sa convention signée avec l’ARCOM, le Groupe M6 doit assurer le pluralisme de l’expression des courants de pensée et d’opinion. Le Groupe doit veiller à présenter honnêtement les questions prêtant à controverse et à assurer l’expression des différents points de vue.

10. Attitude vis-à-vis de la bourse

Les actions de notre société étant cotées sur Euronext Paris, les interventions sur les titres sont de ce fait réglementées. La société a établi un Code de Déontologie Boursière (cf. Annexe 4) en conformité avec le Guide de l’AMF du 26 octobre 2016 sur l’information permanente et la gestion de l’information privilégiée et avec le règlement UE n°596/2014 du 16 avril 2014 « Abus de Marché », modifié par le règlement UE 2024/2809 « Listing Act » du 23 octobre 2024. Ce Code de Déontologie Boursière est disponible dans le réseau social et collaboratif du Groupe, et il est demandé à chaque collaborateur de s’y conformer.



En résumé :

- Toute personne détenant une information privilégiée doit s’abstenir, tant que l’information n’est pas rendue publique, de réaliser des opérations sur les titres de la société ou sur des produits financiers liés à ces actions, de communiquer l’information privilégiée, hors le cadre normal de ses fonctions, ou de recommander à une autre personne de réaliser des opérations sur les titres de la société.
- A titre de règle interne, la société a défini des périodes d’abstention, les fenêtres négatives, pendant lesquelles il est interdit d’intervenir sur les titres de la société.

11. Participations financières

Les collaborateurs souhaitant réaliser des investissements personnels à quelque titre que ce soit, à l’exception des opérations réalisées via un organisme de placement collectif de type SICAV, dans des sociétés susceptibles d’être en concurrence directe avec Métropole Télévision et ses filiales devront en informer préalablement un membre du Directoire, qui s’assurera de l’absence de conflit d’intérêts.

Les collaborateurs ne seront autorisés à détenir, directement ou indirectement, des participations supérieures à 5 % ou 15 000 euros dans une société poursuivant des activités similaires ou concurrentes de Métropole Télévision et de ses filiales, qu’avec l’accord exprès du Directoire. Dans ce cas, ils devront adresser une déclaration annuelle à la Direction Financière de Métropole Télévision.



Chapitre VI. Mise en œuvre

1. Guide pour la prise de décision

Si jamais un collaborateur doute de la conformité d’une action ou d’une décision avec les principes du Code d’Ethique et de Déontologie, il doit se poser les questions suivantes :

- mon action ou ma décision est-elle légale et en accord avec la politique de l’entreprise ?
- suis-je en mesure de prendre une décision impartiale allant dans le sens de l’entreprise et ne favorisant pas un intérêt personnel au détriment de l’entreprise ?
- puis-je prendre cette décision en accord avec ma conscience ?
- la validité de ma décision résisterait-elle à l’examen minutieux d’un tiers ?
- mon action ou ma décision protège-t-elle la réputation de notre entreprise ?

Si, en toute bonne foi, il répond par « oui » à chacune de ces questions, il y a de fortes chances que son action ou sa décision soit correcte. S’il a des doutes concernant certaines questions, le collaborateur ne doit ni agir ni prendre de décision sans rechercher d’abord les conseils d’une personne compétente (cf. paragraphes suivants).

2. Obligation d’information

Les collaborateurs ont le devoir d’informer le plus rapidement possible leur voie hiérarchique, à propos des dysfonctionnements qu’ils constatent et qui les empêcheraient de respecter les objectifs qui leur sont assignés.

Les collaborateurs se doivent d’informer leur hiérarchie de la circulation, à l’extérieur, d’informations sur le groupe qu’ils savent être privilégiées.

3. Interlocuteurs pour toute question sur le Code d’Ethique et de Déontologie

Dans le Groupe M6, si vous avez besoin d’un conseil, si vous souhaitez faire part de vos doutes quant à l’intégrité d’un comportement, ou si vous désirez faire une suggestion d’amélioration de nos procédures de conformité, vous trouverez toujours une oreille attentive.

Du reste, tout acte de représailles exercé à l’encontre d’employés formulant des doutes sur l’intégrité d’un comportement est interdit.

De nombreux problèmes concernant un comportement sur le lieu de travail peuvent être résolus en étant abordés de manière constructive avec les personnes directement impliquées, ou en faisant l’objet d’un entretien avec les interlocuteurs internes compétents. Par ailleurs, tout collaborateur doit pouvoir aborder les questions qu’il se pose sur le Code d’Ethique et de Déontologie ou signaler une infraction à un supérieur hiérarchique, direct ou indirect, ou à la direction de son entreprise.

4. Dispositif d’alerte professionnelle

Le dispositif d’alerte professionnelle mis en place est conforme aux réglementations suivantes :

- La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « loi Sapin II »
- La loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte dite « loi Wasserman »
- Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte



Personnes pouvant émettre un signalement

Les personnes habilitées à émettre un signalement sont les suivantes :

- Les salariés du Groupe, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ; les anciens salariés, si les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ; ou les personnes s'étant portées candidates à un emploi au sein du Groupe, si les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote à l'Assemblée Générale du Groupe ;
- Les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance du Groupe ;
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels du Groupe ;
- Les cocontractants du Groupe, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

Informations pouvant faire l'objet d'un signalement

La personne qui émet un signalement doit être une personne physique qui signale ou divulgue sans contrepartie financière directe et de bonne foi des informations portant sur :

- Un crime ou un délit ;
- Une situation pouvant présenter une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du code d'éthique et de déontologie du Groupe et de toute politique de conformité du Groupe ;
- Une atteinte ou un risque d'atteinte aux droits humains, à la santé et à la sécurité ou à l'environnement

Lorsque les informations sur lesquelles repose l'alerte n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Procédure de signalement

Le signalement d'une alerte est facultatif. Ainsi, aucune des personnes habilitées à émettre un signalement ne saurait être sanctionnée pour ne pas l'avoir effectué.

Les faits, informations ou documents faisant l'objet d'une alerte sont communiqués par l'émetteur de l'alerte au Comité d'Alerte, par écrit ou par oral. Le Comité d'Alerte est composé du Directeur des Ressources Humaines, de la Directrice Juridique et du Directeur de l'Audit Interne et du Contrôle des Risques. Le signalement écrit peut être réalisé par e-mail à l'adresse comite-alerte@m6.fr ou par courrier. Le signalement oral peut être réalisé par téléphone (Directeur des Ressources Humaines : 01 41 92 79 97 / Directrice Juridique : 01 41 92 79 95 / Directeur de l'Audit Interne et du Contrôle des Risques : 01 41 92 79 96) ou tout autre système de messagerie, ou lors d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours après sa demande. Le signalement fait oralement est alors consigné (par un enregistrement ou une transcription ou un procès-verbal) puis transmis à l'émetteur de l'alerte pour accord.

La personne qui émet le signalement peut fournir toutes les informations permettant son identification ou rester anonyme. Que l'alerte soit anonyme ou non, le lanceur d'alerte transmet tout élément quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer le signalement, s'il dispose de tels éléments.



Le lanceur d'alerte peut également adresser un signalement externe soit après avoir adressé un signalement interne soit directement :

- A l'autorité compétente parmi celles désignées par le décret du 3 octobre 2022 ;
- Au défenseur des droits ;
- A l'autorité judiciaire ;
- A une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union Européenne compétent pour recueillir les informations ;

La divulgation publique est possible dans les cas suivants :

- A défaut de mesures appropriées prises dans un délai de trois mois par l'autorité compétente saisie en réponse à un signalement externe. Ce délai peut être porté à six mois si les circonstances de l'affaire le justifient.
- En cas de danger grave et imminent pour les alertes qui ne portent pas sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- En cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible, pour les alertes qui portent sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- En cas de risque de représailles en saisissant l'autorité externe ou si l'autorité ne permet pas de remédier efficacement à l'objet de l'alerte, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou s'il y a des raisons sérieuses de penser que l'autorité est en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

Obligation de confidentialité

Les procédures de recueil des signalements garantissent une stricte confidentialité de l'identité des collaborateurs procédant au signalement, des personnes visées par le signalement, de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies.

Sa mise en œuvre impose une responsabilisation de chacun et nécessite que les informations soient communiquées sans contrepartie financière et de bonne foi.

Le Comité d'Alerte est soumis à une obligation de confidentialité renforcée.

Toutes les précautions sont prises en vue de garantir que l'identité du collaborateur qui déclenche une alerte, la personne visée par l'alerte, de tout tiers mentionné dans le signalement et les informations recueillies soient tenues strictement confidentielles à toutes les étapes du traitement de l'alerte, 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.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le fait de divulguer les éléments confidentiels est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Evaluation de l'alerte, conservation des données et respect du RGPD

Dès qu'il reçoit une alerte, le Comité d'Alerte en accuse réception par le même moyen de communication auprès de l'auteur du signalement dans un délai maximum de sept jours. Il lui indique le délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa requête ainsi que des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites données à son alerte.



Chaque alerte donne lieu à une évaluation préliminaire de la part du Comité d’Alerte afin de vérifier qu’elle relève du champ du dispositif d’alerte. Des informations complémentaires peuvent si nécessaire être demandées à l’auteur du signalement pour en examiner sa recevabilité.

L’auteur du signalement est informé de la clôture des opérations de vérification de la recevabilité du signalement et des faits.

Lorsque le signalement n’entre pas dans le champ d’application de la procédure, celui-ci est clôturé et l’auteur du signalement est informé par écrit de cette clôture ainsi que des raisons de l’irrecevabilité de son signalement. Dans ce cas, les données correspondantes sont détruites sans délai.

Lorsque le signalement entre dans le champ d’application de la procédure, l’auteur du signalement est informé, dans un délai maximum de trois mois, des mesures envisagées ou prises pour évaluer l’exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l’objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières. Les données concernant une alerte entrant dans le champ du dispositif d’alerte sont conservées deux mois à compter de la clôture de l’ensemble des opérations de recevabilité ou de traitement du signalement sauf lorsqu’une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l’encontre de la personne faisant l’objet de l’alerte ou de l’auteur d’une alerte abusive. Dans ce cas, les données sont conservées jusqu’au terme de la procédure.

L’entité procède à la clôture du signalement lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet. La procédure prévoit que l’auteur du signalement est informé par écrit de la clôture du dossier.

Le présent dispositif d’alerte fait l’objet d’un traitement automatisé déclaré à la CNIL.

Toute personne identifiée dans le dispositif bénéficie d’un droit d’accès et de rectification, qu’il pourra exercer en s’adressant au Comité d’Alerte.

Le traitement des données à caractère personnel mis en place par le Groupe M6 dans le cadre du dispositif d’alerte professionnel repose sur l’article 6.1.c) du RGPD : il est nécessaire à la mise en œuvre d’un dispositif d’alerte professionnelle, obligation légale à laquelle le Groupe M6 est soumis.

Le Groupe M6 s’assure que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et/ou conservées dans le dispositif d’alertes. Tel est généralement le cas des catégories suivantes :

- Identité, fonctions et coordonnées de l’émetteur de l’alerte
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l’objet de l’alerte
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l’alerte
- Faits signalés
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés
- Comptes rendus des opérations de vérification
- Suites données à l’alerte

Dans le cadre du dispositif d’alerte professionnelle mis en place par le Groupe M6, il est précisé que (i) des catégories particulières de données (notamment celles qui révèlent l’origine ethnique ou prétendument raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l’appartenance syndicale d’une personne, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l’orientation sexuelle d’une personne ...) et (ii) des données relatives aux infractions, condamnations et mesures de sûreté concernant des personnes physiques peuvent être traitées dès lors que le traitement est nécessaire à la constatation, à l’exercice ou à la défense d’un droit en justice.

Les « personnes potentiellement concernées » par le dispositif d’alerte professionnelle sont toutes les personnes qui peuvent potentiellement émettre un signalement via le dispositif ou être visées par une alerte. Les « personnes concernées » par le dispositif d’alerte professionnelle sont toutes les personnes dont les données à caractère personnel sont effectivement traitées dans le cadre du



dispositif (par exemple, les auteurs des alertes, les personnes visées, les personnes entendues dans le cadre de l’enquête, etc.)

Le délégué à la protection des données du Groupe M6 peut être contacté en toute confidentialité via cette adresse email : dpo@m6.fr. Le droit de déposer une réclamation à la CNIL peut être exercé selon les conditions indiquées sur son site internet : <https://www.cnil.fr/fr/agir>.

Protection du lanceur d’alerte

Sous réserve des dispositions légales, l’auteur de l’alerte qui a fait un signalement sans contrepartie financière directe et de bonne foi bénéficie d’une protection. Les lanceurs d’alerte ne peuvent ainsi être pénalisés d’aucune manière ni faire l’objet d’aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ni de représailles de quelque nature que ce soit liées au signalement, même si le signalement est par la suite considéré comme inexact ou non avéré.

La protection de l’auteur du signalement s’applique également :

- Aux facilitateurs, c’est-à-dire toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif, qui aide l’auteur du signalement à émettre son signalement ;
- Aux personnes physiques en lien avec l’auteur du signalement, c’est-à-dire tous ceux qui risqueraient de faire l’objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de l’employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services
- Aux entités juridiques pour lesquelles l’auteur du signalement travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel ou qu’il contrôle