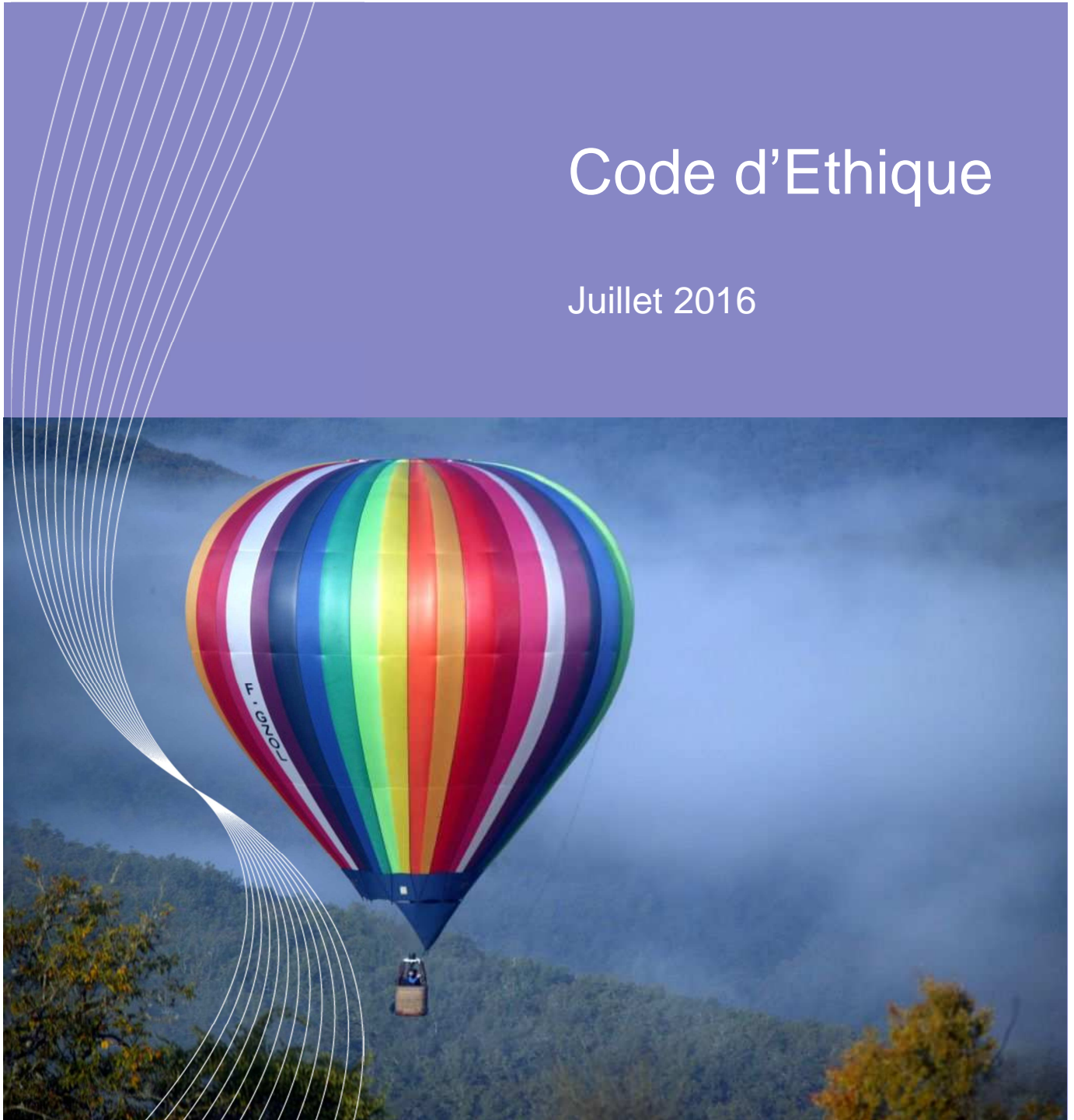




Code d’Ethique

Juillet 2016





Nous nous sommes dotés, il y a trois ans, d'un code d'éthique afin que tous les collaborateurs du groupe soient au même niveau d'information sur les normes à respecter dans leurs activités quotidiennes et leurs relations avec autrui.

L'évolution du contexte de notre business, de la réglementation mais aussi de la société avec notamment l'émergence des réseaux sociaux, appelle la révision périodique de ce code, dont vous trouverez ci-après une nouvelle version.

Notre but est de réduire toutes les incertitudes concernant les comportements, mais aussi de donner à tous ceux qui travaillent avec notre entreprise une compréhension de nos valeurs fondamentales.

Cet exercice de responsabilité dans nos actes quotidiens, du plus banal au plus engageant, appartient au domaine de l'Ethique dont je souhaitais ici rappeler le cadre.

Le code d'éthique représente une opportunité de créer un guide, une boussole, qui oriente les complexités dans notre conduite à la fois avec l'interne et l'externe.

Dans l'univers exposé à de multiples contraintes réglementaires qui est celui de TDF, il reste à chacun un espace d'arbitrage pour conjuguer des exigences parfois contradictoires.

Le COMEX et moi-même comptons sur chacune et chacun d'entre vous pour appliquer ce code dans le cadre de nos activités. Notre code d'éthique ne peut exister sans vous. Il est essentiel que chacun s'engage à le mettre en pratique et à le promouvoir au sein de nos équipes et à l'extérieur.

Olivier Huart
Président Directeur Général

Sommaire

1. Objet.....	4
2. Valeurs du groupe TDF	4
3. Relations du Groupe TDF avec ses collaborateurs	4
Droits fondamentaux, respect de la personne humaine, discrimination et harcèlement.....	4
Conditions de travail	5
Formation, développement professionnel et équité.....	5
Respect de la confidentialité	5
Protection des documents de l'entreprise	5
Utilisation des moyens de communication de l'entreprise	5
Participation à des comités de direction d'autres organisations	5
Opportunités professionnelles vs opportunités personnelles.....	6
Lutte contre la fraude	6
4. Relations du Groupe TDF avec les partenaires extérieurs	6
Loyauté des pratiques commerciales.....	6
Recherche de la satisfaction des clients	6
Conflits d'intérêts	6
Déontologie boursière.....	7
Cadeaux et autres avantages	7
Corruption.....	7
Interventions d'intermédiaires rémunérés	7
Protection des informations confidentielles	7
Utilisation prudente des réseaux sociaux.....	8
Expression publique au nom du Groupe TDF	8
5. Relations du groupe TDF avec les actionnaires et la communauté financière	8
Valorisation patrimoniale et performance économique.....	8
Transparence de l'information financière	9
6. Relations du groupe TDF avec la société civile	9
Respect de la légalité	9
Actions en faveur de l'environnement	9
Sponsoring et Mécénat	9
Contributions politiques.....	9
Lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme.....	9
7. Respect des règles d'éthique du Groupe TDF	9
Contacts en interne.....	9
Dispositif d'Alerte Professionnelle (DAP)	10
8. Modifications du code d'éthique du Groupe TDF	10

1. Objet

Le code d'éthique du Groupe TDF décrit les principes généraux d'exercice de ses activités en vue du respect de l'éthique et des lois en vigueur. C'est un ensemble de règles qui régissent la conduite de tous les salariés du Groupe et leurs rapports avec les différents partenaires internes ou externes. Ce code fait avant tout appel à la responsabilité de chacun.

Ce code n'a pas pour objectif d'énumérer de façon exhaustive et détaillée toutes les règles régissant les activités du Groupe et des salariés dans les différents pays dans lesquels le Groupe est présent. La volonté du Groupe est d'établir des principes directeurs destinés à s'assurer que toutes les sociétés du Groupe et leurs salariés ont une vision éthique commune de la déontologie dans l'exercice de leurs métiers.

Au-delà de l'application du présent code, le Groupe encourage chacune de ses sociétés à définir et appliquer des règles déontologiques adaptées à leurs activités propres et aux environnements juridiques et réglementaires dans lesquels elles exercent spécifiquement leurs métiers.

Tout manquement aux dispositions du code pourra être sanctionné conformément aux dispositions du règlement intérieur.

2. Valeurs du groupe TDF

La culture du Groupe TDF est fondée sur des principes d'honnêteté, de loyauté et d'intégrité ainsi que sur le respect et la démonstration de nos valeurs communes :

- **faire simple,**
- **penser clients,**
- **agir en équipe,**
- **passer à l'action,**
- **se remettre en cause.**

Ces principes et valeurs guident nos actions et nos comportements dans nos relations avec nos actionnaires, nos clients, nos fournisseurs, nos collègues et nos équipes. A tous les niveaux de notre organisation, nous les faisons vivre au quotidien dans l'exercice de nos métiers pour servir au mieux l'intérêt social du Groupe TDF et des sociétés qui le composent.

3. Relations du Groupe TDF avec ses collaborateurs

Droits fondamentaux, respect de la personne humaine, discrimination et harcèlement

Le Groupe s'engage à observer les législations et réglementations sur le respect de la vie privée, la protection des données à caractère personnel et l'emploi partout où il opère, notamment celles qui prévoient la reconnaissance des droits fondamentaux et syndicaux, l'interdiction du travail forcé ou celui des enfants, conformément aux règles établies par l'Organisation Internationale du Travail.

Le Groupe s'interdit en particulier toute forme de discrimination pour des motifs tirés des origines, des mœurs, de l'âge, du sexe, des opinions politiques ou religieuses, de l'appartenance syndicale ou des handicaps des individus, ainsi que toute forme de harcèlement.

Le Groupe se doit d'assurer à chacun de ses salariés une vie au travail respectueuse de la personne humaine, reposant sur un mode de management responsabilisant axé sur l'initiative.

Conditions de travail

Le Groupe a pour ambition de favoriser le travail en équipe, qui constitue une des composantes de sa culture d'entreprise.

Le Groupe se doit d'assurer un environnement de travail sûr et sain à chacun de ses salariés, au minimum par le respect des dispositions légales en vigueur, particulièrement dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Formation, développement professionnel et équité

Le Groupe considère que le développement des compétences professionnelles est un enjeu important de sa réussite.

Le Groupe s'attache particulièrement :

- à l'égalité des chances et au traitement équitable, fondé sur la reconnaissance du mérite et de la performance,
- à l'évolution professionnelle de ses salariés, notamment par le biais de la formation, de la mobilité interne et de la promotion.

Respect de la confidentialité

Les informations confidentielles dont disposent les salariés du Groupe dans le contexte de leurs activités professionnelles doivent rester confidentielles tant qu'elles n'ont pas été rendues publiques par le Groupe. Les salariés ne doivent donc pas utiliser ou diffuser à l'extérieur de telles informations, sauf autorisation expresse donnée par le Groupe ou dans le cadre d'obligations légales. Cependant, le Groupe reconnaît la liberté d'expression de ses salariés dans le cadre de leurs relations familiales.

Sont notamment concernées comme confidentielles : les informations relevant de la propriété intellectuelle, les données financières du Groupe, les plans marketing et commerciaux, les bases de données, les informations sur les salariés. Chaque salarié est tenu de conserver la confidentialité même après avoir quitté son emploi au sein du Groupe.

Protection des documents de l'entreprise

Chaque salarié doit veiller à préserver les enregistrements commerciaux, à suivre les consignes décrites sur l'archivage des documents et à se conformer aux règles juridiques et réglementaires concernant cet archivage. Dans le cas où les documents d'un salarié seraient pertinents pour alimenter un dossier de contentieux, d'enquête ou d'audit en cours ou à venir, ce salarié doit suivre les consignes établies en la matière et communiquées par la direction juridique.

Utilisation des moyens de communication de l'entreprise

Le Groupe TDF a défini des règles d'utilisation de ses ressources numériques, rassemblées dans une charte. Les salariés doivent respecter les règles de cette charte. Celle-ci est disponible dans l'intranet de TDF.

Participation à des comités de direction d'autres organisations

Avant d'accepter une nomination pour participer au conseil d'administration ou à un comité d'une organisation n'appartenant pas au Groupe TDF, un salarié doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique et de la direction juridique. Une telle autorisation n'est pas nécessaire pour participer à des conseils d'administration d'organisations caritatives, à but non lucratif, ou encore à de petites holdings privées familiales qui n'ont aucun lien avec le Groupe TDF.

Opportunités professionnelles vs opportunités personnelles

Prendre avantage à titre personnel d'opportunités commerciales ou d'investissement émergeant dans le cadre de l'activité professionnelle au sein du Groupe TDF est interdit. Il est de la responsabilité des salariés de mettre en avant les intérêts du Groupe TDF lorsqu'une opportunité se présente et de ne pas être en concurrence avec le Groupe TDF de quelque manière que ce soit.

Lutte contre la fraude

Chaque société du Groupe est tenue de lutter contre la fraude. Chaque société du groupe doit assumer cette responsabilité dans l'exercice au quotidien de son activité au sein de sa propre structure opérationnelle et conformément aux obligations réglementaires locales. La Direction de l'Audit et du Contrôle Interne du Groupe est systématiquement saisie lorsqu'une fraude ou tentative de fraude est caractérisée. Une politique de lutte contre la fraude a été définie. Elle est disponible dans l'intranet de TDF.

4. Relations du Groupe TDF avec les partenaires extérieurs

Les relations du Groupe TDF avec ses partenaires extérieurs doivent être fondées sur le respect mutuel afin de faciliter le dialogue et favoriser l'esprit d'équipe. Il appartient à chaque salarié de veiller à agir en toute loyauté et intégrité vis-à-vis des partenaires extérieurs du Groupe (y compris ses concurrents), et d'entretenir avec eux une relation de confiance dans le respect des lois et règlements. Le Groupe attend de ses partenaires qu'ils respectent ces principes.

Loyauté des pratiques commerciales

Le Groupe entend fonder sa réussite sur la qualité de ses produits et services, dans le cadre d'une utilisation de moyens honnêtes et légaux. Aussi, il appartient aux salariés du Groupe de prendre connaissance et d'appliquer les réglementations nationales et européennes, et plus généralement les lois qui sont applicables dans les pays où ils exercent leurs activités. Une attention particulière sera apportée au respect des dispositions légales et réglementaires relatives au droit de la concurrence.

Recherche de la satisfaction des clients

Le souci de satisfaire les clients est une priorité du Groupe, afin notamment de garantir sa pérennité. Cette satisfaction est obtenue grâce à une recherche permanente de l'excellence, dans le cadre d'un entretien de relations solides.

Pour gagner la confiance de ses clients, le Groupe s'engage à leur fournir des produits et services performants adaptés à leurs besoins et à respecter les engagements pris à leur égard dans le cadre des politiques qualité mises en œuvre au sein des différentes sociétés du Groupe.

Conflits d'intérêts

Chaque salarié est susceptible de se trouver confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel ou celui de personnes physiques ou morales auxquels il est lié ou dont il est proche pourrait être en contradiction avec l'intérêt du groupe. Une façon de déterminer si il y a conflit d'intérêt est d'évaluer dans quelle mesure une personne bien informée pourrait raisonnablement conclure qu'un acte ou une décision prise au nom de l'entreprise pourrait avoir été influencé par un intérêt personnel. Aussi, chaque salarié doit être vigilant aux conflits d'intérêts qui peuvent survenir dans certaines situations malgré les efforts de chacun pour les éviter. Si un salarié ne peut éviter une situation de conflit d'intérêts, il lui appartient de la porter à la connaissance de sa hiérarchie et de se déterminer en toute conscience, eu égard à son devoir de loyauté et d'intégrité.

Déontologie boursière

Un salarié peut avoir accès ou avoir connaissance d'informations privilégiées, soit à propos du Groupe TDF, d'un client du Groupe TDF, soit d'une entité cotée en Bourse n'ayant aucun lien avec le Groupe TDF. Ces informations ne doivent pas être utilisées par ce salarié pour gagner un quelconque avantage financier à titre personnel ou pour d'autres personnes, en négociant des titres pour son propre compte ou en communiquant cette information à d'autres personnes. Agir ainsi est non seulement une violation du présent Code, mais également une violation grave du droit des valeurs mobilières et expose tout individu impliqué à d'éventuelles poursuites civiles et pénales.

Cadeaux et autres avantages

Tout salarié du Groupe a un devoir de probité et s'interdit de solliciter des cadeaux ou autres avantages de la part de tiers. En effet, un salarié qui accepte un avantage peut faire naître des doutes sur son intégrité vis-à-vis du partenaire qui le lui octroie, particulièrement dans un contexte de négociations commerciales.

Cependant, des cadeaux d'affaires ou autres avantages peuvent être destinés à nouer ou maintenir de bonnes relations entre partenaires. Dans ce contexte un cadeau ou un avantage peuvent être acceptés par un salarié à la condition qu'il soit de valeur modeste (ne dépassant pas un montant de l'ordre de 150 Euros) et revête un caractère d'exception. Un salarié avertit systématiquement son supérieur hiérarchique en cas d'acceptation d'un tel cadeau ou avantage.

Corruption

Le Groupe est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux en matière de lutte contre la corruption et adhère aux principes établis par l'OCDE. En particulier, le Groupe s'interdit d'offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage. Dans ses relations avec les gouvernements et administrations (notamment dans le cadre de ses activités soumises à autorisation), ses clients et fournisseurs, le Groupe condamne toute pratique frauduleuse ou tout acte de corruption active ou passive sous quelque forme que ce soit. La violation de ces principes peut entraîner l'application des sanctions civiles et pénales prévues par les législations applicables. Une politique anti-corruption a été définie au sein de TDF. Elle est disponible dans l'intranet de TDF.

Interventions d'intermédiaires rémunérés

L'intervention d'intermédiaires rémunérés par le Groupe en raison des contributions que leurs compétences peuvent lui apporter est justifiée à la condition qu'elle donne lieu à des prestations réelles, dans le respect des lois et règlements. L'intervention d'un intermédiaire doit faire l'objet d'un contrat formalisé mentionnant la rémunération précise de la prestation. Le montant de cette rémunération doit être en rapport avec la prestation rendue et conforme aux pratiques usuelles en vigueur.

Le Groupe s'engage à faire souscrire les intermédiaires au présent code d'éthique.

Protection des informations confidentielles

Il appartient aux sociétés du Groupe de mettre en place des dispositifs de protection des informations confidentielles de toute nature (y compris se rapportant à la vie privée) relatives à leurs partenaires extérieurs (clients, fournisseurs, ...), afin que celles-ci ne puissent pas faire l'objet d'une utilisation interdite ou inappropriée.

Utilisation prudente des réseaux sociaux

L'utilisation des réseaux sociaux doit s'effectuer dans le respect des textes applicables (lois, règlements, codes de déontologie, contrats), de l'obligation de loyauté et des règles de précaution, de sécurité et de bonne conduite.

Il est rappelé aux salariés que les réseaux sociaux (Facebook, Wiki, chats, blogs, forums, etc.) doivent être utilisés avec précaution, leur contenu étant accessible à tout le monde, et sans limitation de durée. Il est essentiel, en effet, d'utiliser ces outils d'une manière responsable et respectueuse en mesurant les propos tenus, même dans un cadre privé.

Les salariés présents sur les réseaux sociaux devront tout particulièrement s'assurer du respect de la confidentialité des informations en leur possession et identifiées comme telles, relatives au Groupe TDF, à ses clients, à ses salariés ou à ses partenaires. Ils devront également veiller à ne pas porter atteinte à leur réputation.

Chacun doit être conscient que la publication de contenus dénigrant le Groupe sur des sites de partage d'informations, la diffusion de commentaires diffamatoires à l'encontre de collègues, de concurrents ou de partenaires sur des forums ou des blogs, et le partage non autorisé d'informations confidentielles concernant TDF sont interdits et peuvent faire l'objet de sanctions, proportionnées à la gravité des faits concernés.

Le Groupe précise que seul le service communication et certains salariés dûment habilités sont autorisés à communiquer en son nom.

Le Groupe attire l'attention des salariés sur le fait qu'un usage inapproprié des réseaux sociaux pourrait entraîner des conséquences dommageables à sa sécurité, son efficacité opérationnelle et à son image. Les propos, photos, publications et commentaires publiés sur les réseaux sociaux peuvent, en effet, avoir un impact sur le Groupe, ses salariés, ses partenaires ou ses clients.

Expression publique au nom du Groupe TDF

Pour chaque salarié, il convient d'être prudent et de ne pas s'exprimer publiquement au nom du Groupe TDF en dehors du cadre de l'exercice des missions qui lui sont confiées par l'entreprise, en particulier vis-à-vis d'interlocuteurs qui cherchent de l'information sur le Groupe TDF. Plus spécifiquement, si un analyste financier, un journaliste ou une autre tierce partie contacte un salarié pour demander des informations, même si la requête est informelle, ce dernier ne doit pas répondre sauf s'il est mandaté pour le faire. Dans ce cas de figure, il convient de remonter la demande au supérieur hiérarchique ou bien de la faire suivre soit au responsable de la direction financement et trésorerie, en charge des relations avec les investisseurs, soit à la direction de la communication.

De plus, durant son parcours professionnel au sein du Groupe TDF, un salarié peut être amené à être contacté par les autorités gouvernementales à la recherche d'informations sur le Groupe TDF. Dans cette situation, il convient d'en informer la direction juridique pour étudier avec elle la réponse à apporter.

5. Relations du groupe TDF avec les actionnaires et la communauté financière

Le Groupe TDF entend agir dans le respect de ses actionnaires afin de mériter leur confiance.

Valorisation patrimoniale et performance économique

Le Groupe s'efforce d'atteindre un haut niveau de valorisation patrimoniale et se donne les moyens de protéger son patrimoine.

Les salariés du Groupe sont responsables de la sauvegarde et de l'utilisation efficace des biens du Groupe dans le cadre de leurs fonctions. Ils doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver les actifs du Groupe.

La performance économique est un objectif essentiel pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Transparence de l'information financière

Le Groupe, tout en préservant ses intérêts, s'attache à fournir à ses actionnaires et à la communauté financière, particulièrement les prêteurs, une information pertinente et fiable.

Les salariés coopèrent avec loyauté avec les Commissaires aux Comptes.

Les salariés impliqués dans la préparation des rapports ou informations devant être diffusés, ou qui communiquent au sujet du Groupe avec la presse, les actionnaires, les prêteurs, les analystes et tout investisseur potentiel, doivent s'assurer que les rapports ou informations sont complets et justes dans le respect des réglementations en vigueur.

6. Relations du groupe TDF avec la société civile

Respect de la légalité

Chaque salarié du Groupe a la responsabilité de veiller à ce que les activités du Groupe qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec les lois et règlements applicables localement et conformément aux principes décrits dans le présent Code d'éthique.

Actions en faveur de l'environnement

Le Groupe est très attentif aux effets de ses activités sur l'environnement et entend limiter les conséquences environnementales de ses activités, en les gérant de façon responsable dans le cadre des législations locales applicables.

Sponsoring et Mécénat

Le Groupe est favorable aux actions de sponsoring et de mécénat dont le choix est laissé à l'appréciation des Directions Générales des sociétés du Groupe.

Contributions politiques

Le Groupe s'interdit de financer directement ou indirectement des partis politiques ou les campagnes de candidats à des mandats électoraux.

Lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme

Le Groupe entend s'opposer à toute opération pouvant avoir pour effet le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou toute autre activité criminelle.

7. Respect des règles d'éthique du Groupe TDF

Contacts en interne

Dans l'exercice de ses activités, un salarié peut être conduit à se poser des questions sur l'application des principes définis dans le présent code d'éthique. Dans ce cas, le salarié peut solliciter sa hiérarchie ou la fonction Ressources Humaines de son entité afin de recueillir leur avis.

Dispositif d'Alerte Professionnelle (DAP)

Le Groupe TDF a défini les principes d'un Dispositif d'Alerte Professionnelle (DAP) qui est mis à la disposition des salariés du Groupe travaillant en France.

Il s'agit d'un dispositif complémentaire pour les salariés, qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants (RH, management, partenaires sociaux, CHSCT, ...). Son utilisation est facultative.

Le DAP permet de signaler des cas de non-respect des règles applicables, uniquement dans les domaines suivants :

- financier, comptable, bancaire et lutte contre la corruption,
- pratiques anticoncurrentielles,
- santé, hygiène et sécurité au travail,
- protection de l'environnement,
- lutte contre le harcèlement et les discriminations au travail.

Tout salarié peut exercer ce droit pour signaler des faits portant sur l'un des domaines cités ci-dessus via une ligne téléphonique ou une plateforme web.

Un guide d'utilisation du DAP sera mis à disposition des salariés.

8. Modifications du code d'éthique du Groupe TDF

Le Conseil d'Administration du Groupe examine et approuve le code d'éthique au moins une fois par an. Il est responsable du contrôle de sa bonne application.