

believe[®]

Code éthique

Groupe BELIEVE

La maison mère du Groupe Believe est la société française Believe
SAS au capital de 401.754,44 € - SIRET 481 625 853 00066 – APE 5920Z
N° Intracommunautaire : FR 06 481 625 853
Siège social : 24 rue Toulouse Lautrec - 75017 Paris Tél. : + 33 1 53 09 34 00
www.believe.fr

Introduction

Depuis sa création, les valeurs fondamentales de Believe sont la transparence, l'expertise, l'équité et le respect. La croissance extraordinaire que connaît Believe est possible notamment parce que ces valeurs sont au cœur de la conduite de nos affaires.

Cette exigence éthique est renforcée au niveau réglementaire et doit s'imposer à nous tous, individuellement et collectivement. Chaque jour, nous devons prendre de multiples décisions : certaines d'entre elles peuvent parfois soulever des questions éthiques complexes qui méritent une attention particulière.

C'est dans ce cadre que ce code éthique (« **Code** ») a été rédigé. Il établit les principales normes de conduite applicables à notre activité et énonce les lignes directrices que nous devons suivre au sein de Believe lorsque nous sommes amenés à prendre des décisions.

Chacun d'entre nous est un ambassadeur de Believe. C'est l'adhésion de chacun d'entre nous aux valeurs de Believe qui contribue à sa réussite.

Je compte sur vous pour accorder la plus grande attention à la lecture et au respect de ce Code.

Denis Ladegaillerie
Président de Believe

I. Portée du Code

Ce Code fait partie intégrante du Règlement intérieur de Believe. Il est disponible sur l’Intranet et il est communiqué aux nouveaux collaborateurs.

Ce Code s’applique à tous les collaborateurs du groupe Believe (ci-après « Believe » ou « le Groupe »), quelles que soient leur fonction, leur statut et le lien contractuel qui les unit à Believe.

Les obligations énoncées dans ce Code doivent être respectées par tous. De plus, chaque collaborateur doit veiller à ce que tous les partenaires d’affaires de Believe (dont font partie notamment les producteurs, les artistes, les distributeurs, les fournisseurs, les intermédiaires et les consultants) respectent les principes énoncés dans ce Code.

II. Objet du Code

Ce Code est un document de référence commun de Believe. Il s’appuie sur les valeurs qui sont au cœur de la culture de Believe et fixe les règles de conduite que chaque collaborateur doit respecter en toutes circonstances dans l’exercice quotidien de ses activités.

Ce Code n’est pas exhaustif : il ne peut pas traiter de toutes les situations ni couvrir tous les règlements applicables. Néanmoins, chacun doit agir, à tout moment, conformément à l’esprit de ce Code et aux principes qui y sont édictés, en faisant preuve de transparence, d’expertise, d’équité et de respect. Il revient à chacun de lire attentivement ce Code pour appliquer ses règles et faire preuve de jugement et de bon sens.

En cas de doute, veuillez consulter votre supérieur hiérarchique, la Responsable de la conformité (appelée aussi Compliance Officer) ou la Directrice juridique du Groupe.

III. Principes éthiques généraux

Respect de toutes les lois applicables

Chaque collaborateur de Believe doit faire preuve d’une totale intégrité dans les activités qu’il mène et que Believe mène, indépendamment des pratiques et coutumes locales, et doit respecter les lois des pays dans lesquels Believe opère.

Professionalisme et Qualité de service

La mission de Believe est de servir les artistes de manière irréprochable à tous les stades de leur carrière. Cela implique que chaque collaborateur doit faire preuve d’un professionnalisme irréprochable dans le cadre de ses activités. En particulier, les engagements pris envers Believe doivent être respectés, et chacun doit assurer que les engagements pris par Believe envers ses partenaires sont respectés, en conformité avec les valeurs de Believe.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Believe défend fermement l’égalité des chances. Chacun doit s’abstenir de discriminer ou de traiter quiconque différemment en raison de sa nationalité, de son lieu de naissance, de son sexe, de son genre, de son âge, de ses caractéristiques physiques, de ses intérêts et passe-temps, de sa religion, de son orientation sexuelle, etc. Aucun acte d’humiliation, de menace ou d’hostilité ne sera toléré.

Santé, sécurité et environnement

La santé, la sécurité et l’environnement, qui font partie des engagements de Believe en matière de RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), sont des facteurs essentiels pour le développement de Believe. Une bonne gestion de la santé, de la sécurité et de l’environnement est propice à la performance et exige la participation et l’effort de chacun. Believe s’efforce et impose à

tous ses collaborateurs d'établir et de maintenir un lieu de travail sain et sûr, et de fournir à tous des conditions de travail conformes aux dispositions légales.

Propriété intellectuelle

Believe respecte les droits des tiers et tout particulièrement les droits de propriété intellectuelle. A cet égard, Believe et ses collaborateurs s'interdisent d'utiliser ou de copier les créations (œuvre, marque ou invention) d'un tiers sans son accord.

Protection des données et des ressources informatiques de Believe

Believe accorde un haut niveau de protection aux données personnelles. À cet égard, les données personnelles sont protégées et gérées, tout au long de leur cycle de vie, conformément à la loi. Par ailleurs, Believe s'engage en matière de cybersécurité. Des mesures de cybersécurité sont mises en œuvre pour protéger les systèmes, les réseaux et les fichiers contre le piratage. Aucun collaborateur de Believe ne doit entrer sans autorisation dans un système d'information protégé, intercepter des communications ou endommager les systèmes informatiques de tiers. Believe a mis en place une Charte informatique complétant ces engagements, consultable sur l'Intranet.

Concurrence loyale

Chaque collaborateur s'interdit de commettre des actes de concurrence déloyale et de participer à des accords (formels ou implicites), avec des entreprises du secteur d'activité de Believe, qui pourraient être qualifiés d'anti-concurrentiels.

IV. Politique cadeaux et invitations

Il est interdit d'offrir ou de recevoir un cadeau d'un montant annuel supérieur à 200 euros par collaborateur, et d'accorder un avantage quelconque (y compris une invitation à un évènement) dans le but d'obtenir un avantage ou d'exercer une influence sur les actes d'un tiers.

V. Lutte contre la fraude

Believe condamne fermement toutes formes de fraude, y compris la corruption, les conflits d'intérêts et le trafic d'influence.

Face à la croissance et la sophistication des tentatives de fraude venant de l'extérieur (par exemple, « fraude au Président » qui consiste en une demande frauduleuse concernant une transaction financière), chaque collaborateur de Believe doit rester extrêmement vigilant pour ne pas devenir à son insu complice d'une infraction.

En cas de doute, Believe recommande à tous de prendre le temps de consulter son manager, même si la demande semble urgente, confidentielle et provenir de la Direction.

Believe a mis en place un Code anticorruption pour compléter ce Code. Il est consultable sur l'Intranet. Pour toute information complémentaire, vous pouvez consulter la Responsable de la conformité (Compliance Officer) ou la Directrice Juridique du Groupe.

VI. Relations avec l'administration

Believe ou ses collaborateurs peuvent être amenés à échanger ou travailler avec des représentants de l'administration ou des agents publics de différents pays. Cette coopération doit être réalisée à tout moment de manière transparente et respectueuse du droit local.

En particulier, chaque collaborateur s'engage à communiquer des informations exactes et pertinentes

à l'administration et ses agents, et s'interdit de leur fournir des avantages injustifiés (tels que notamment pots-de-vin, cadeaux ou traitements préférentiels).

Consulter le Code anticorruption pour plus de détails.

VII. Sanctions internationales

De nombreux Etats et organisations internationales mettent en œuvre des interdictions et des sanctions économiques contre certains Etats, personnes ou entités. La violation de ces interdictions peut entraîner des sanctions civiles ou pénales. Believe et ses collaborateurs s'engagent à ne pas violer ces interdictions.

Veuillez-vous rapprocher de la Responsable de la conformité (Compliance Officer) pour obtenir de plus amples informations.

IX. Image de Believe et Informations internes

L'image et la réputation de Believe sont des actifs clés pour le succès de Believe et pour nourrir la confiance que ses partenaires, et notamment les artistes, placent en Believe. Chaque collaborateur doit protéger la réputation, l'image et les intérêts de Believe et empêcher quiconque d'y porter atteinte.

Aucune communication concernant Believe ne doit être faite, notamment aux médias, aux investisseurs ou au public, sans autorisation préalable de la Direction de la Communication de Believe. Aucune information inexacte concernant Believe ne doit être communiquée à l'extérieur.

Aucun collaborateur ne doit faire usage d'informations internes, qu'elles soient ou pas confidentielles, pour son propre intérêt ou pour les divulguer, ni même pour conseiller autrui.

Des mesures efficaces doivent être mises en place pour protéger les informations et documents internes.

X. Mise en œuvre et Sanctions

Le présent Code entre en vigueur le 1er septembre 2020.

Comité d'Ethique

Un Comité d'Ethique assurera la mise en œuvre de ce Code et en contrôlera le respect. Le Comité d'Ethique veillera aussi à l'application des sanctions décrites ci-dessous. Le Comité d'Ethique est composé du Président, de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, la Directrice Juridique du Groupe et la Responsable de la conformité (Compliance Officer).

Signalements des violations

Tout collaborateur de Believe ou partenaire peut signaler à Believe une infraction au présent Code, ou à toute réglementation applicable, dont il aurait connaissance et qui aurait été commise par un collaborateur de Believe.

Les signalements ne sont pas obligatoires mais Believe recommande de les faire afin d'assurer le respect par tous de ce Code.

Les signalements peuvent être adressés :

- Via le dispositif d'alerte professionnelle dédié de Believe, de manière anonyme ou pas
- A la Responsable de la conformité (Compliance Officer)

- A la Directrice Juridique du Groupe
- Au Président de Believe

Sanctions

Le respect des règles de ce Code est une obligation essentielle de chaque collaborateur. Toute violation peut être considérée comme une violation des obligations contractuelles de travail et la Direction pourra, en tenant compte des faits et circonstances, prendre une des sanctions énumérées ci-dessous, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- Rappel à l'ordre : réprimande faisant état d'un comportement fautif ;
- Avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention du salarié en lui reprochant son comportement fautif et l'avertissant de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure
- Mise à pied disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération pour une durée maximale de 8 jours ouvrés ;
- Mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction sans perte de rémunération ;
- Rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent avec perte de responsabilité et de rémunération ;
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité si la faute n'est jugée ni grave, ni lourde ;
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement ;
- Licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans indemnité de congés payés.

Si les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle que son maintien en fonction n'est pas envisageable pour la durée de la procédure disciplinaire, une mise à pied conservatoire peut être prononcée, à effet immédiat et sans durée maximum, dans l'attente de la sanction à intervenir. Cette mise à pied conservatoire est suivie immédiatement de l'ouverture de la procédure disciplinaire.

Les sanctions indiquées ci-dessus peuvent varier en fonction des contraintes légales des différents pays dans lesquels opèrent les filiales du groupe Believe. Pour obtenir une liste indicative de sanctions applicables en dehors de la France, veuillez contacter la Responsable de la conformité (Compliance Officer).

Langue

Ce Code est rédigé en anglais et peut être traduit dans d'autres langues, en particulier lorsque la loi l'exige. En cas de divergence d'interprétation entre deux versions, la version anglaise prévaut.

Publicité et entrée en vigueur

En fonction des prescriptions légales existant dans chaque pays où ce Code sera appliqué, ce Code pourra faire l'objet :

- D'un affichage interne dans les locaux de Believe
- Des formalités de consultation des représentants du personnel
- D'un dépôt auprès des autorités administratives compétentes. Une liste indicative des dépôts réalisés est disponible sur demande auprès de la Responsable de la conformité (Compliance Officer).