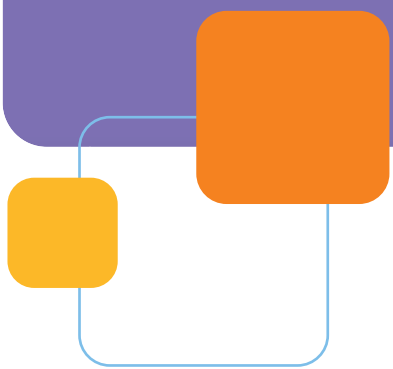


Programme de
vigilance



vivendi

Sommaire

Introduction	1
Les règles de conduite	2
1 Droits des salariés	2
2 Sincérité et protection de l'information	2
2.1 La notion d'information confidentielle	3
2.2 Les règles à suivre	3
3 Prévention des conflits d'intérêts	5
3.1 La notion de conflit d'intérêts	5
3.2 Rétributions, cadeaux, invitations et avantages proposés par des tiers	6
3.3 Exercice d'activités publiques	6
4 Éthique commerciale	6
4.1 Respect des législations qui prohibent la corruption	7
4.2 Respect du droit de la concurrence	8
4.3 Respect des droits de propriété intellectuelle appartenant aux tiers	9
5 Utilisation des biens et ressources appartenant à Vivendi	9
6 Éthique financière	9
7 Respect de l'environnement	10
Les structures et procédures de suivi	11
1 Champ de mise en œuvre du Programme de Vigilance	11
2 Principes d'organisation du Programme de Vigilance	11
3 Responsables chargés de coordonner la mise en œuvre du Programme de Vigilance	12
4 Transparence	12

Etre un groupe mondial ne repose pas seulement sur la mise en commun de ressources financières, de techniques et de savoir-faire, mais aussi sur la cohésion d'équipes qui, au-delà de leur ouverture à toutes les cultures, adhèrent aux mêmes valeurs et partagent l'ambition de contribuer collectivement au développement durable.

L'éthique est l'une des valeurs fondamentales auxquelles Vivendi a affirmé son attachement.

Agir avec probité, respecter la légalité, respecter la dignité et les droits individuels des salariés, protéger la confidentialité, subordonner la recherche de la performance économique au respect de l'éthique commerciale, protéger les biens et les ressources du Groupe sont autant de principes qui doivent guider le comportement professionnel des collaborateurs pour que les activités du Groupe s'exercent selon l'éthique et le droit.

Le respect de ces Règles de Conduite est une condition d'appartenance à Vivendi et forge au quotidien sa réputation dans la loyauté des relations qu'il construit avec l'ensemble de ses partenaires, clients, fournisseurs, salariés, actionnaires et dans le souci qu'il a de l'impact de ses activités sur les hommes et sur l'environnement.

Pour veiller à ce que ces règles soient connues, comprises et respectées dans l'ensemble du Groupe, Vivendi met en œuvre un Programme de Vigilance. Ce programme est destiné :
– à sensibiliser tous ses collaborateurs : l'observation de ces règles, inhérentes au devoir de loyauté qui cimente le lien de confiance entre le Groupe et ses collaborateurs, fait appel au sens des responsabilités de chacun ;
– à instaurer les structures et les procédures de suivi permettant de veiller à la bonne application de ces règles dans toutes les sociétés du Groupe, sous la coordination de responsables spécialement habilités, les responsables du Programme de Vigilance.

Après avoir été communiqué aux partenaires sociaux du Groupe, via l'Instance de Dialogue Social Européen, il a été adopté par le Conseil d'administration de Vivendi le 24 janvier 2002.

Il est mis à jour en fonction des évolutions juridiques et économiques.

Les règles de conduite

Chaque collaborateur* de Vivendi, quels que soient ses fonctions et son niveau hiérarchique, se doit d'observer les règles de conduite rappelées dans le Programme de Vigilance. Les commentaires qui suivent sont destinés à préciser le contenu pratique de ces règles, et à fixer des repères susceptibles d'aider chacun à se déterminer face à des situations concrètes. De portée générale, elles ont vocation à s'appliquer dans toutes les sociétés du Groupe. Dans cet esprit, il est essentiel de privilégier les relations d'affaires avec des partenaires** qui partagent les mêmes valeurs.

Agir avec probité est une exigence éthique qui va au-delà de la conformité à la loi.

Toutefois, si le respect de ces règles conduisait à enfreindre des législations et réglementations impératives, ce sont indiscutablement ces dernières qu'il convient d'appliquer. Les règles de conduite, ci-après commentées sont, en effet, des règles internes à Vivendi, et ne sauraient s'opposer à ces législations, réglementations ou accords collectifs.

1 Droits des salariés

Assurer partout la sécurité de ses collaborateurs, veiller au respect de leurs droits sociaux, donner à chacun d'eux des chances de recrutement, d'emploi et de promotion fondées sur la compétence et le sens des responsabilités, préserver des conditions de travail respectueuses de la dignité et de la vie privée des personnes, sont les ressorts essentiels qui dictent l'ambition sociale de Vivendi dans le cadre d'un dialogue social constructif avec les instances compétentes et dans le respect de leurs prérogatives.

Il est de la responsabilité de chacun de contribuer, par son comportement individuel, au respect de ces engagements :

- en veillant à ce que les activités du Groupe qui dépendent de lui soient exercées en conformité avec ceux-ci ;
- en s'attachant à connaître, à appliquer et à faire appliquer les règles et procédures de prévention et d'hygiène destinées à assurer la sécurité et la santé sur les lieux de travail ;
- en veillant à la qualité de ses relations avec ses collègues de travail.

Contraires aux valeurs de tolérance et de respect des personnes, les comportements attentatoires à la dignité de celles-ci, notamment le harcèlement moral et sexuel et la discrimination fondée sur des critères de sélection illégitimes tels que le sexe, l'âge, les mœurs, l'appartenance à une race, à une ethnie ou à une nationalité, les handicaps, les opinions ou engagements religieux, politiques ou syndicaux, sont incompatibles avec la politique sociale que le Groupe entend faire prévaloir.

2 Sincérité et protection de l'information

Une grande rigueur dans les informations transmises est l'une des conditions d'une bonne gestion de Vivendi. Deux impératifs en découlent :

- transmettre aux destinataires habilités des données exactes et des documents fiables, pour permettre des analyses et des vérifications objectives ;
- protéger ces données et documents de divulgations nuisibles lorsque ces données et documents portent sur des informations dont la confidentialité doit être préservée, qu'il s'agisse d'informations intéressant le Groupe ou d'informations concernant des tiers.

* Sont concernés, sous le terme « collaborateurs », tous les salariés et dirigeants de sociétés du Groupe.

** Le terme de « partenaires » englobe les fournisseurs, prestataires de services, agents, conseils, intermédiaires commerciaux et financiers, associés et plus généralement, tous les tiers avec lesquels travaillent les sociétés du Groupe.

2.1 La notion d'information confidentielle

La confidentialité des informations procède de diverses causes :

■ L'entreprise peut être amenée à recueillir des données personnelles concernant ses collaborateurs ou ses clients

Pour éviter de porter préjudice à ces personnes, le traitement de ces informations, qu'il soit automatisé ou non, doit être entouré de toutes les précautions nécessaires pour empêcher leur altération ou leur divulgation illicite.

■ Ces informations peuvent constituer un élément du patrimoine stratégique, technologique, scientifique ou commercial d'une entreprise dont l'exploitation par un tiers risquerait de porter gravement atteinte à ses intérêts

Tel est le cas, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive, des données qui relèvent de la propriété intellectuelle et industrielle d'une entreprise, des éléments qui concernent ses procédés de fabrication et ses savoir-faire, des projets à l'étude, des négociations en cours, des plans financiers ou stratégiques, des prévisions de résultat, des projets commerciaux, des études marketing, des fichiers clients, etc.

La divulgation de telles données, ne serait-ce que par négligence, peut causer un préjudice considérable à l'entreprise, notamment dans un contexte de concurrence aiguë. Tous les moyens utiles doivent donc être mis en œuvre pour empêcher cette divulgation et prémunir ainsi Vivendi contre des actes tels que le piratage ou le vol d'informations stratégiques.

■ Ces informations peuvent influencer la valeur des actions d'une société cotée en Bourse et constituent, tant qu'elles n'ont pas été rendues publiques, des informations privilégiées qui ne doivent pas être utilisées pour effectuer une opération sur les titres de cette société. Une telle utilisation porterait, en effet, atteinte à l'égalité des investisseurs qui opèrent sur le marché de ces titres et constituerait un délit d'initié

Les informations privilégiées sont toutes les informations intéressant la situation ou les perspectives d'une société cotée en Bourse, qui seraient de nature à affecter le cours des titres de cette société si elles étaient rendues publiques auprès des investisseurs.

Pourront, par exemple, être considérées comme des informations privilégiées des résultats financiers ou des projections de résultats, des propositions d'attribution de dividendes, des changements significatifs dans l'actionnariat ou dans la direction générale, des projets d'acquisition ou de cession, les perspectives de conclusion d'un important contrat commercial, le lancement ou le retrait d'un produit, l'obtention ou le rejet d'une autorisation administrative, qui pourraient avoir des répercussions significatives.

La transparence à l'égard des marchés financiers est l'une des obligations primordiales d'une société cotée telle que Vivendi. Faisant publiquement appel à l'épargne, cette société a la responsabilité d'assurer la diffusion, en temps utile et par des supports adaptés, d'une information fidèle, complète et cohérente, permettant aux investisseurs d'avoir une image fiable de sa situation. Cette transparence exige que, indépendamment de la publication des comptes et des avis liés aux opérations financières, tout fait susceptible d'avoir une influence significative sur le cours des actions de la société soit rendu public. Toutefois, lorsque le secret est indispensable à la protection de ses intérêts légitimes, cette société est autorisée à différer la publication de certaines informations, sous réserve d'être en mesure d'assurer la confidentialité de celles-ci.

Aussi l'utilisation abusive de ces informations constitue-t-elle un risque majeur pour le bon fonctionnement des marchés financiers aussi bien que pour la crédibilité des sociétés cotées qui font appel à ces marchés. Au-delà des sanctions que prévoient la plupart des législations, elle porterait gravement atteinte à l'image de Vivendi si un collaborateur se trouvait compromis.

2.2 Les règles à suivre

■ Principe général de discrétion

Dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, chacun a accès à de nombreuses informations, issues de son entreprise, relatives à celle-ci, ou intéressant son environnement. Une grande partie de ces informations sont de nature confidentielle, pour les raisons ci-dessus rappelées.

Toutes les données nominatives traitées sous la responsabilité d'une société de Vivendi et toutes les informations concernant Vivendi ou l'une de ses sociétés doivent être considérées comme confidentielles tant qu'elles n'ont pas été officiellement rendues publiques. Il en va de même de tout renseignement recueilli à l'occasion de travaux réalisés chez l'un de ses partenaires.

Il appartient à chaque collaborateur de respecter la plus grande discrétion sur ces informations, qu'il les détienne dans le cadre normal de ses fonctions ou qu'il en ait incidemment connaissance à l'occasion de l'exercice de celles-ci. Ce devoir de discrétion implique qu'il veille à la protection des informations dont il dispose, tant au niveau de leur circulation qu'au niveau de la conservation des documents qui s'y rapportent.

Il ne saurait, sans gravement abuser de la confiance du Groupe :

- utiliser des informations confidentielles à des fins qui lui sont propres, notamment pour réaliser, dans un but lucratif, une spéculation ou un investissement ;
- faire bénéficier un tiers de ces informations, sciemment ou par négligence.

Toute anomalie de nature à porter atteinte à la confidentialité d'informations sensibles doit être signalée à sa hiérarchie par le salarié qui la constate.

■ Règles de précaution relatives à la circulation des informations

limiter la circulation des informations à ceux qui sont habilités par leur fonction à en connaître, est indispensable à une bonne prévention des risques de divulgation d'informations confidentielles.

La transmission d'une information à un autre collaborateur de Vivendi ou à un tiers, dont l'intervention s'avérerait nécessaire au bon traitement d'un dossier, implique le respect de certaines règles de précaution afin :

- de déterminer le niveau de confidentialité des informations à transmettre ;
- de veiller à ne rendre destinataire de celles-ci que les seuls interlocuteurs qui ont à en connaître et à ne leur transmettre que les seules informations qui leur sont nécessaires ;
- de prendre soin de leur signaler la nature confidentielle des informations ainsi transmises.

Avant transmission à un tiers, l'opportunité de prendre des mesures de protection spécifiques doit être examinée, en liaison avec les services juridiques.

■ Règles de précaution relatives à l'utilisation des systèmes d'information du Groupe

L'usage de tout système d'information comporte certains risques, notamment d'atteinte à la confidentialité des informations, que celles-ci soient transmises par des moyens de communication traditionnels (courrier, téléphone, fax, etc.) ou par des moyens de communication électroniques (intranet, Internet, messagerie électronique, etc.). Ces technologies, en même temps qu'elles accroissent les moyens d'échange et la rapidité de traitement des informations, engendrent des menaces nouvelles (interception, erreur de routage, lecture par un tiers non autorisé, risque d'intrusion de virus, etc.).

Chacun doit être conscient de ces risques et adopter une conduite responsable et prudente, en conformité avec les règles et procédures mises en place par son entreprise.

■ Règles de précaution relatives à la diffusion publique de l'information

La communication des informations qui doivent être rendues publiques au nom de Vivendi est réservée au Président du Groupe et aux personnes qu'il désigne à cet effet. La communication des informations qui doivent être rendues publiques au nom de l'une des sociétés de Vivendi est, de la même façon, réservée au Président de celle-ci et aux personnes qu'il désigne à cet effet.

Chacun doit s'attacher à respecter cette norme et s'abstenir de toute prise de position publique au nom du Groupe ou de l'une de ses sociétés, s'il n'a pas été dûment habilité à le faire.

■ **Règles applicables aux transactions sur des titres cotés de Vivendi ou de toute société en relation d'affaires avec Vivendi**

Tout détenteur d'informations privilégiées, qu'il ait accès à de telles informations de manière permanente ou à titre occasionnel, a une obligation légale d'abstention et de discrétion tant que les informations qu'il détient ne sont pas rendues publiques.

Pour ne pas tomber sous le coup des sanctions financières et pénales applicables aux opérations illicites sur les titres de sociétés cotées (délit d'initié), tout détenteur d'informations privilégiées doit s'interdire :

- d'exploiter pour son propre compte ces informations en réalisant une opération sur ces titres, directement ou par personnes interposées, qu'il s'agisse d'une opération de vente, d'achat ou d'échange d'actions, ou de la réalisation d'options liées à celles-ci ;
- de communiquer ces informations à un tiers, en dehors du cadre normal de ses fonctions.

Compte tenu de l'existence d'un plan d'épargne Groupe Vivendi, il est essentiel que chacun soit sensibilisé aux règles relatives au bon fonctionnement du marché des titres de Vivendi et des sociétés cotées qu'elle contrôle.

En cas de doute sur l'application de ces règles ou sur le caractère privilégié d'une information, il est vivement recommandé de consulter le Secrétaire général de la société cotée ou le responsable du Programme de vigilance, préalablement à toute transaction.

3 Prévention des conflits d'intérêts

Chacun peut se trouver dans une situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui de personnes auxquelles il est lié, entre en contradiction ou risque d'entrer en contradiction avec celui de Vivendi. Chacun doit avoir pour principe de s'interdire d'agir sous l'influence de considérations relatives à ses intérêts personnels qui l'empêcheraient de défendre, avant tout, les intérêts du Groupe.

3.1 La notion de conflit d'intérêts

Une situation de conflit d'intérêts peut être notamment causée par **des liens personnels avec des tiers en relations d'affaires avec le Groupe ou en situation de concurrence avec celui-ci**. Les liens personnels, directs ou indirects, qu'un collaborateur a pu nouer avec un tiers risquent de provoquer des conflits d'intérêts s'ils interfèrent dans le traitement d'une opération dans laquelle ce tiers et le collaborateur sont impliqués et qui est menée par ce collaborateur, ou à laquelle il participe, pour le compte de Vivendi.

Ces liens peuvent notamment résulter :

- d'une participation financière qu'un collaborateur détiendrait chez un client, fournisseur, prestataire de services, partenaire ou concurrent du Groupe ;
- d'une activité rémunérée qu'il exercerait pour le compte de ce tiers, par exemple, en qualité de salarié, de consultant, de mandataire, de courtier, etc. ;
- d'une autre opération pour laquelle il se trouverait, à titre personnel, en relations d'affaires avec ce tiers.

De tels liens peuvent, indirectement, concerner un collaborateur lorsqu'ils sont établis par l'un de ses proches. Sans être, en elle-même critiquable, l'existence de ces liens, qu'ils soient directs ou indirects, est porteuse d'un risque de conflit entre les intérêts du collaborateur et ceux de Vivendi.

Les collaborateurs doivent se garder des situations qui peuvent provoquer ce risque et, notamment, éviter :

- de prendre des participations financières substantielles chez un client, un fournisseur, un prestataire de services, un partenaire ou un concurrent sauf autorisation préalable de leur hiérarchie ;
- d'accepter d'exercer des activités professionnelles en dehors du Groupe, sauf autorisation préalable de leur hiérarchie.

Lorsqu'ils sont, néanmoins, confrontés à un risque de conflit d'intérêts, les collaborateurs doivent, dans un esprit de transparence, en informer aussitôt leur hiérarchie et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que Vivendi entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

En liaison avec le responsable du Programme de Vigilance, la hiérarchie du collaborateur examinera si la situation crée un réel conflit d'intérêts ou risque de nuire à la réputation de la société ou du collaborateur. Elle adoptera, en concertation avec ce dernier, la meilleure solution pour y mettre fin.

3.2 Rétributions, cadeaux, invitations et avantages proposés par des tiers

Chaque collaborateur doit veiller à se garder des situations qui risqueraient de le placer, directement ou indirectement, dans une situation d'obligé vis-à-vis de tiers soucieux de créer ou d'entretenir des relations d'affaires avec le Groupe.

Dans ce cadre :

- il ne peut accepter, ni a fortiori solliciter, aucune rétribution financière, ni avantage quelconque, à titre personnel ;
- les cadeaux et invitations ne sont acceptables que s'ils ne peuvent faire douter ni de l'honnêteté du donateur, ni de l'indépendance du bénéficiaire (tels que les cadeaux d'usage d'une valeur symbolique, ou les cadeaux publicitaires).

En cas de doute sur la conduite à tenir, il convient, en toute transparence, d'en référer au responsable du Programme de Vigilance.

3.3 Exercice d'activités publiques

Vivendi respecte les engagements de ceux de ses collaborateurs qui, en tant que citoyens, participent à des activités publiques, au plan local, national ou international.

Chaque collaborateur doit, à son tour, se garder :

- d'engager moralement ou financièrement Vivendi dans ces activités (par exemple, en cherchant à profiter des fonctions qui lui sont confiées dans son entreprise pour faire attribuer un avantage quelconque à l'organisme auquel il participe) ;
- de prendre part à la préparation, à l'élaboration ou à l'adoption d'une décision d'un État ou d'une collectivité publique qui intéresserait une entreprise de Vivendi en relations d'affaires avec cet État ou cette collectivité (par exemple, en cas d'attribution d'un marché pour lequel une société de Vivendi se serait portée candidate).

4 Ethique commerciale

Aucune recherche de performance économique ne peut justifier la transgression des règles d'éthique commerciale. Cette exigence de performance implique, au contraire, d'agir de manière à privilégier des relations commerciales pérennes fondées sur la loyauté et l'intégrité.

Le choix des entreprises fournisseurs de biens ou prestataires de services et la détermination des conditions d'achat de ces biens et services doivent être uniquement fondés sur des évaluations objectives de qualité, de prix et de capacité à fournir et à garantir des prestations de niveau adéquat, dans le respect des normes d'éthique commerciale et sociale auxquelles Vivendi a affirmé son attachement.

Par ailleurs, le respect scrupuleux des législations et réglementations qui protègent la loyauté des pratiques commerciales est un aspect essentiel de l'éthique du Groupe, aussi bien que de la sécurité juridique de ses opérations.

L'objet des commentaires qui suivent n'est pas de faire une présentation exhaustive des normes juridiques, nationales ou internationales, qui concernent ce sujet mais d'inviter chacun à être tout particulièrement vigilant à l'égard de certaines d'entre elles.

4.1 Respect des législations qui prohibent la corruption

Recevoir ou octroyer à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir un traitement de faveur, porte gravement atteinte à la réputation de l'entreprise qui autorise de telles pratiques ou qui n'est pas capable de les empêcher.

Conformément aux règles relatives à la prévention des conflits d'intérêts* :

- tout collaborateur sollicité par un tiers soucieux de créer ou d'entretenir des relations d'affaires avec une société de Vivendi, s'attachera à éviter les rapports qui le placeraient personnellement en situation d'obligé vis-à-vis de ce tiers et pourraient faire mettre en doute son intégrité.
- de même, il doit prendre soin de ne pas exposer à une telle situation un tiers qu'il s'efforce de convaincre, ou d'amener à conclure une affaire avec une société de Vivendi.

Assurer une bonne prévention de ces dérives passe par l'observation de certaines règles destinées à éviter qu'aucune initiative d'un collaborateur ne prête à critique ou à suspicion.

■ Paiements et dépenses prohibés

Les ressources et les biens d'une société de Vivendi ne peuvent, en aucun cas, être utilisés pour verser des pots-de-vin à un tiers ou pour lui fournir des produits ou services à titre gratuit ou à des tarifs préférentiels, dans le but d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle est intéressée une société du Groupe.

Chacun doit s'interdire de répondre favorablement à de telles demandes, a fortiori de les proposer. En cas de sollicitation de cette nature, le collaborateur doit en référer à sa hiérarchie qui devra prendre toutes mesures pour mettre fin aux démarches du solliciteur, et décider, s'il y a lieu, de suspendre tout rapport d'affaires avec l'entité (publique ou privée) que représente celui-ci.

■ Règles de précaution en matière de cadeaux et invitations

Toute initiative qui pourrait être interprétée comme dépassant les usages dans les rapports d'affaires est à éviter. Suivant en cela des règles parallèles à celles qu'ils s'imposent lorsqu'ils sont en relation avec des fournisseurs, les collaborateurs de Vivendi doivent rigoureusement s'interdire de verser ou d'offrir une rétribution financière ou un avantage quelconque aux interlocuteurs qui représentent les intérêts de tiers en rapport d'affaires avec le Groupe.

Ils se doivent, par ailleurs, de faire preuve de modération lorsqu'ils offrent des cadeaux ou proposent des invitations :

- ces cadeaux ne peuvent être offerts au nom d'une société de Vivendi que lorsque leur valeur symbolique, leur faible fréquence et le moment où ils sont offerts ne sont de nature à faire douter ni de l'honnêteté du donateur, ni de l'impartialité du bénéficiaire ;
- les invitations doivent être justifiées par un objet professionnel (qui ne peut se concevoir comme le prétexte à des déplacements ou à des séjours d'agrément) ou doivent entrer dans le cadre d'une campagne publicitaire ou d'un programme de relations publiques de la société.

Il est, d'autre part, indispensable de prêter attention au statut des personnes auxquelles sont destinés ces cadeaux ou invitations : afin de protéger leur indépendance, ce statut leur fait, parfois, défense de les accepter**, même s'ils satisfont au principe de modération ci-dessus rappelé.

Cette vigilance doit être particulièrement forte dans le contexte des relations que les sociétés de Vivendi sont amenées à entretenir avec des États ou avec des collectivités publiques, pour éviter de placer les représentants de ces États ou collectivités en défaut au regard de leur statut d'agent public et des devoirs qui s'attachent à ce statut.

* Voir paragraphe 3.1. ** Par exemple, le statut des fonctionnaires, celui des représentants ou des candidats d'un parti politique, ou celui des journalistes dans certains pays.

■ Règles de précaution en matière de recours à des intermédiaires

Le recours à des intermédiaires tels que consultants, conseillers, agents commerciaux, apporteurs d'affaires ou négociateurs fait partie des actes nécessaires à la bonne gestion d'une entreprise lorsque ces intermédiaires fournissent un concours compétent, fondé sur une expertise professionnelle spécifique, mais il ne se justifie que dans ce cadre.

Ce principe exclut de faire appel à un intermédiaire pour la réalisation d'opérations contraires aux normes éthiques de Vivendi et implique de veiller à ce que cet intermédiaire ne compromette pas Vivendi par des actes illicites.

La prévention de ces risques suppose de sélectionner avec discernement l'intermédiaire, en tenant compte de sa compétence et de sa réputation, de fixer précisément les prestations attendues de cet intermédiaire et la rémunération à laquelle celles-ci donnent droit, de s'assurer que la réalité et l'importance des prestations accomplies peuvent être appréhendées par l'examen des documents qu'il remet et de s'assurer que ces prestations justifient le montant de la rémunération convenue.

Lorsque la mission qu'il est envisagé de confier à cet intermédiaire comporte des prestations impliquant une prise de contact directe ou indirecte avec des représentants d'un État ou d'une collectivité publique, le contrat conclu avec cet intermédiaire doit être signé au plus haut niveau hiérarchique de l'entreprise.

■ Règles relatives au financement d'activités politiques

L'indépendance des acteurs de la vie politique doit être respectée, même si les options de ces acteurs peuvent, parfois, avoir des impacts sur les activités des entreprises.

Vivendi a pour principe de se conformer aux législations qui interdisent ou réglementent le financement de partis politiques et de candidats à des élections. Il s'interdit ces financements lorsqu'aucune législation ne les réglemente, même s'ils ne contredisent pas les pratiques tolérées dans certains États. Dans le respect de ces principes, la décision de contribuer directement ou indirectement au financement d'une activité politique doit être préalablement validée par la Direction générale de la société concernée, qui doit en vérifier la légalité et en apprécier, de surcroît, l'opportunité, en tenant compte de l'impact de cette décision sur l'image du Groupe.

4.2 Respect du droit de la concurrence

La plupart des pays dans lesquels opèrent les sociétés de Vivendi sont dotés de législations qui ont pour objet d'interdire les entraves au libre jeu de la concurrence.

Ces entraves illicites peuvent prendre des formes diverses :

- ententes par lesquelles des concurrents s'organisent pour réduire leurs risques commerciaux sur un marché en se concertant, par exemple, pour fixer des prix, procéder à des soumissions concertées, établir des restrictions ou quotas à la production, répartir des marchés ;
- exploitation abusive de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve le client ou le fournisseur d'une entreprise à l'égard de cette dernière ;
- abus de position dominante par lequel une entreprise cherche à profiter de la position qu'elle détient sur un marché pour évincer ses concurrents.

Chacun doit se garder des comportements susceptibles de tomber sous le coup de la loi. A titre d'exemple, afin d'éviter tout soupçon d'entente, les collaborateurs doivent s'interdire de participer à des pourparlers officiels ou officieux avec des concurrents, au cours desquels seraient évoqués des sujets tels que les prix, les salaires, les coûts, les conditions de vente, les parts de marché, les méthodes de distribution, les territoires de vente, les stratégies dans un appel d'offres.

De la même façon, le recours à des démarches illicites ou déloyales pour recueillir des informations sur un concurrent ou le dénigrement (consistant à jeter le discrédit sur les produits ou services, le travail ou la réputation d'un concurrent) sont des comportements clairement répréhensibles.

En cas de doute sur la conduite à suivre ou sur l'application de ces législations, il est indispensable de se référer, le cas échéant, au guide de bonnes pratiques en matière de droit de la concurrence en vigueur au sein de l'entreprise, ou de consulter le responsable du Programme de Vigilance.

4.3 Respect des droits de propriété intellectuelle appartenant aux tiers

Les biens et produits appartenant à des tiers ne peuvent être utilisés par Vivendi qu'en s'assurant préalablement que cette utilisation s'effectue dans le respect et les limites de leurs droits et, notamment, de ceux qui s'attachent à la propriété industrielle et intellectuelle.

À cet égard, l'utilisation, la vente, la mise à disposition sous quelque forme que ce soit, l'adaptation ou la reproduction, la diffusion sans autorisation d'œuvres, documents, logiciels, marques, brevets, noms de domaines, et d'une manière générale, de tous matériels protégés par des droits de propriété intellectuelle ou industrielle, sont préjudiciables aux tiers titulaires de ces droits qui seraient, alors, fondés à mettre en cause la responsabilité de sociétés du Groupe.

En cas de doute sur l'existence, l'étendue ou l'application des droits des tiers, il est indispensable de consulter les services juridiques.

5 Utilisation des biens et ressources appartenant à Vivendi

Chacun est responsable de la protection des biens des sociétés de Vivendi et doit utiliser les ressources, matériels et équipements qui lui sont confiés pour le bon exercice de ses missions professionnelles, dans le respect des règles et procédures définies par son entreprise*.

Utilisation des biens et ressources de Vivendi

Chaque collaborateur à la disposition duquel est mis un outil de communication permettant d'accéder à Internet, à l'intranet et aux services de messagerie électronique du Groupe ou de l'une de ses sociétés, doit veiller à en faire une utilisation conforme aux finalités professionnelles de cet outil et respectueuse de la légalité. Ainsi, il est essentiel d'éviter de faire de ces réseaux, des vecteurs de diffamation, d'injures, de publicité mensongère, de dénigrement d'un concurrent, des sources de violation des droits d'auteurs sur des œuvres téléchargeables, ou des moyens de navigation sur des sites hébergeant des contenus attentatoires à la dignité des personnes (sites racistes, pédophiles, xénophobes, etc.).

Protection des biens et ressources de Vivendi

Chaque collaborateur doit s'attacher à protéger les biens des sociétés du Groupe, lesquels comprennent les droits de propriété industrielle et intellectuelle, et doit s'assurer de la pérennité de ces droits. Cette protection s'attache, notamment, à ses savoir-faire, logiciels, documents et œuvres protégées par des droits d'auteur, droit des marques et brevets, etc.

6 Ethique financière

Vivendi s'attache à ce que toutes les dispositions et procédures adéquates soient prises pour s'assurer et pour être en mesure de justifier que ses opérations sont enregistrées conformément à la législation en vigueur et que ces enregistrements reflètent la nature des opérations réalisées.

** Par exemple : les procédures de sécurité destinées à protéger les locaux, équipements et matériels, des risques d'intrusion, de vol ou de détérioration ; les procédures relatives aux frais de mission ; les procédures relatives à l'utilisation des outils de communication et notamment des systèmes d'information électronique.*

Le Groupe s'attache à mettre en place des procédures de suivi de l'utilisation de ses ressources financières permettant de veiller à ce que celles-ci ne soient pas engagées dans des opérations contraires à ses règles d'éthique. À cet égard, un règlement ou transfert financier ne peut être initié ou approuvé que si :

- le salarié qui est à l'origine de la demande de règlement ou de transfert est clairement identifié ;
- le salarié qui approuve ce règlement ou ce transfert est habilité à le faire ;
- l'objet du règlement ou du transfert et l'identité du bénéficiaire sont clairement indiqués dans les documents justificatifs.

Aucun collaborateur de Vivendi ne saurait légitimement provoquer, approuver ou faire approuver un règlement ou un transfert de fonds s'il a des motifs raisonnables de croire que l'opération envisagée correspond à une utilisation des ressources du Groupe contraire à ses règles d'éthique.

7 Respect de l'environnement

Vivendi s'engage à promouvoir le respect de l'environnement dans l'ensemble de ses activités. Il appartient à chaque collaborateur de contribuer, dans le périmètre de ses fonctions, à l'effort du Groupe en matière de protection de l'environnement :

- en s'attachant à connaître et à respecter les réglementations ainsi que les consignes et procédures définies par son entreprise ;
- en signalant immédiatement aux responsables habilités à gérer ces situations les défauts de conformité à une réglementation, les situations de risque et les incidents dont il a connaissance.

Les structures et procédures de suivi

La mise en œuvre du Programme de Vigilance doit être relayée par toutes les sociétés placées, directement ou indirectement, sous le contrôle de Vivendi.

1 Champ de mise en œuvre du Programme de Vigilance

Le Programme de Vigilance constitue le document de référence de Vivendi pour la mise en œuvre de règles éthiques au sein du Groupe.

Les Règles de Conduite sont de portée générale et s'appliquent dans toutes les sociétés du Groupe (étant rappelé que cette application ne saurait, toutefois, conduire à enfreindre les législations ou réglementations impératives que doivent observer ces sociétés).

■ **Sous la responsabilité de leurs dirigeants, Vivendi et les sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement** prennent ou renforcent les dispositions nécessaires à la mise en œuvre du Programme de Vigilance, de la manière la plus adaptée à leurs activités, à leur organisation et au cadre juridique qui les régit.

Pour cette mise en œuvre, ces sociétés seront considérées comme placées sous le contrôle de Vivendi lorsque :

- Vivendi détient directement ou indirectement plus de 50 % des droits de vote dans ces sociétés, ou lorsque :
- Vivendi détermine, par le seul fait des droits de vote dont elle dispose directement ou indirectement, les décisions de ces sociétés, en particulier lorsqu'elle dispose d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun associé ou actionnaire ne détient, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne.

2 Principes d'organisation du Programme de Vigilance

Le Programme de Vigilance que met Vivendi repose sur des structures et des procédures combinant flexibilité et cohérence.

■ Flexibilité

La flexibilité conduit à laisser aux sociétés du Groupe le soin de renforcer les Règles de Conduite, de les compléter ou de les aménager, en tant que de besoin :

- pour exprimer les règles déontologiques qui sont liées à des caractéristiques propres à leur métier et à leur organisation ;
- pour prendre en compte les contraintes particulières qui peuvent résulter de législations ou de réglementations auxquelles elles doivent se conformer, ou encore des statuts particuliers de leurs personnels.

■ Cohérence

Sous la responsabilité de leurs dirigeants, les sociétés du Groupe assurent que ces adaptations sont en cohérence avec le Programme de Vigilance et mettent en œuvre un ensemble de mesures dont elles informent le siège de Vivendi.

Les sociétés du Groupe se doivent :

- d'organiser la diffusion du Programme de Vigilance auprès de tous leurs collaborateurs par des actions de communication permettant à chacun de comprendre ses obligations ;
- de sensibiliser les collaborateurs de manière adaptée aux fonctions qui leur sont confiées, en leur précisant les procédures à suivre, et en assurant leur formation. A ce titre, une place doit être faite, dans les actions de formation qui s'y prêtent, à la présentation du Programme de Vigilance ; en particulier, dans les stages d'intégration et de management, des modules de formation spécifiques doivent être dédiés aux différents sujets abordés par le Programme ;

- de prendre en compte, parmi les paramètres d'évaluation des performances de chacun, sa sensibilisation aux Règles de Conduite, de choisir avec discernement les collaborateurs qui peuvent se voir confier des délégations de pouvoir ou des mandats de représentation et de s'assurer qu'ils exercent ces délégations et mandats dans le respect de ces règles ;
- d'adopter les procédures nécessaires pour sanctionner les manquements de manière appropriée et pour prévenir le renouvellement de ces manquements ;
- de veiller à nouer des relations contractuelles et partenariales (fournisseurs, sous-traitants, co-entreprises, etc.) avec des entreprises qui partagent les mêmes valeurs éthiques.

3 Responsables chargés de coordonner la mise en œuvre du Programme de Vigilance

Au sein de Vivendi SA et dans chaque filiale ou groupe de filiales, un responsable du Programme de Vigilance, directement placé sous l'autorité du dirigeant de ces sociétés ou groupes de sociétés, est désigné pour veiller à la mise en œuvre de ce Programme*.

Cette mise en œuvre requiert la collaboration de tous les départements de ces entités, et en particulier, des départements ou directions chargés de la gestion des ressources humaines, des questions juridiques, de la communication et de l'audit.

Chaque responsable du Programme de Vigilance doit pouvoir s'appuyer pleinement sur cette collaboration. Il est en effet chargé :

- d'élaborer, en liaison avec les services juridiques, les règles et procédures de nature à favoriser la mise en œuvre du Programme dans la ou les sociétés relevant de sa compétence ;
- de veiller, en collaboration avec les directions de la communication et des ressources humaines, à l'information, à la sensibilisation et à la formation des salariés ;
- de mener les contrôles nécessaires, le cas échéant, avec tous concours utiles, et notamment avec celui des services d'audit interne ;
- de veiller à ce que les sociétés relevant de sa compétence apportent des réponses diligentes et sincères aux demandes émanant d'autorités publiques de contrôle ;
- d'établir un rapport annuel sur l'application du Programme de Vigilance. Ce rapport est ensuite transmis au responsable du Programme de vigilance pour le Groupe, qui établit un bilan de synthèse présenté au Comité d'audit pour examen et validation. Le Comité d'audit peut proposer au Conseil de surveillance d'adopter toutes mesures de nature à améliorer la pertinence et l'efficacité des règles en vigueur.

Les responsables du Programme de Vigilance se coordonnent avec le responsable du Programme de vigilance pour le Groupe, le tiennent informé des difficultés touchant à son application et examinent avec lui les suggestions relatives à son amélioration.

4 Transparence

La mise en œuvre du Programme de Vigilance fait appel au sens des responsabilités de chacun.

Il n'est pas toujours facile d'identifier la meilleure solution que peut appeler une difficulté d'application des Règles de Conduite. Les responsables du Programme de Vigilance doivent être facilement accessibles et se rendre disponibles et attentifs à toute démarche visant à les saisir pour leur demander un avis ou leur signaler un manquement.

Aucun collaborateur ne peut se voir reprocher d'avoir effectué, de bonne foi, un tel signalement. Le responsable du Programme de vigilance compétent veille à ce que, dans cette hypothèse, les conditions d'emploi de ce collaborateur

ne soient pas négativement affectées et il préserve la confidentialité de la démarche de ce collaborateur si celui-ci le souhaite et dans la mesure où cela est possible.

Tous les dirigeants et responsables de service ont le devoir de promouvoir le respect des règles du Programme de Vigilance, en donnant aux collaborateurs placés sous leur autorité les explications utiles, de manière concrète et adaptée aux fonctions qui leur sont confiées. Ils consultent le responsable du programme de Vigilance compétent chaque fois que nécessaire. Ils ont le devoir de s'assurer que les règles sont respectées.

Ils signalent au Responsable du Programme de Vigilance au sein de l'entreprise les manquements avérés aux règles de conduite qui appellent des mesures correctives ou disciplinaires, en particulier lorsque ces manquements sont susceptibles de porter atteinte à la réputation de Vivendi ou de l'une des sociétés.

Tout manquement grave au respect des règles de conduite ainsi que toute difficulté non résolue doivent impérativement être portés à la connaissance du responsable du Programme de Vigilance pour le Groupe.

Les services d'audit doivent prêter attention aux violations du Programme de Vigilance ainsi qu'aux risques de dérive susceptibles d'être facilités par les procédures inadéquates d'une société auditée. Ils signalent les violations et risques constatés au responsable du Programme de Vigilance.

UNE RUBRIQUE PROGRAMME DE VIGILANCE SUR L'INTRANET GROUPE

<http://www.vivendi.net/intranet>

Rubrique L'Entreprise Responsable / Programme de Vigilance

► Présentation :

- Vue d'ensemble du Programme.
- Le Résumé du Programme.
- Les responsables du Programme.
- Le rapport 2005 sur le Programme de Vigilance.

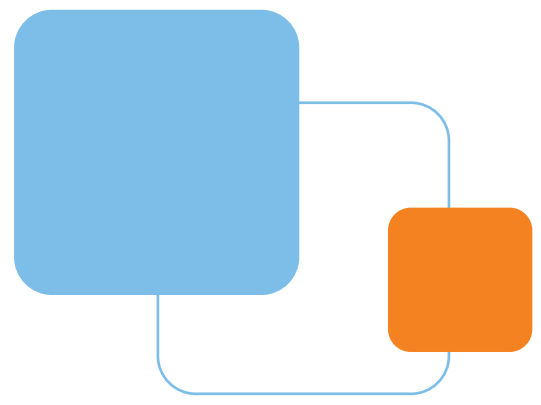
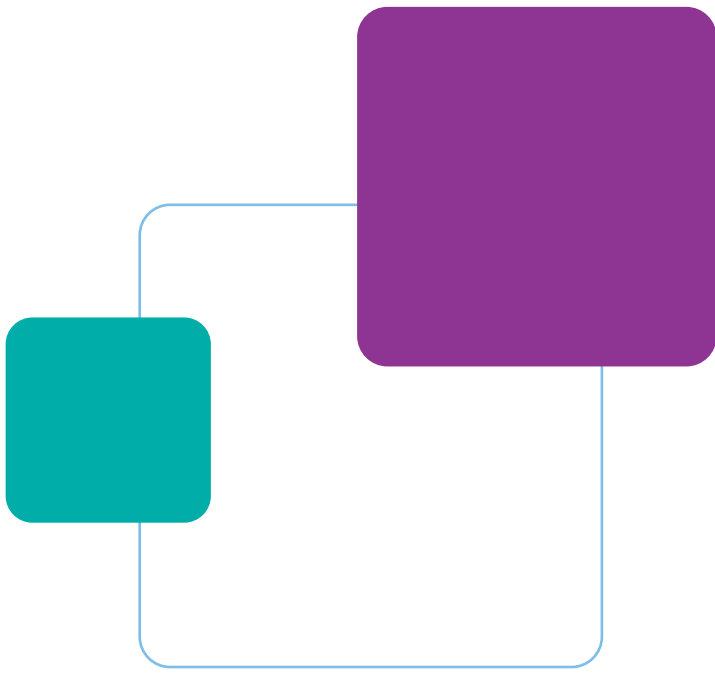
► Consultez le Programme de Vigilance du Groupe :

Téléchargez le Programme

► Les liens utiles

Le Programme de Vigilance complet est à votre disposition
auprès du responsable compliance :

compliance@vivendi.com ou 33 (0)1 71 71 34 12



vivendi

42, avenue de Friedland
75380 Paris cedex 08 France
Tél. : +33 1 71 71 10 00 - Fax : +33 1 71 71 10 01

Mai 2011

